



UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO
Facultad de Ciencia Política y Relaciones
Internacionales

DOCTORADO EN COMUNICACIÓN SOCIAL

TITULO DE LA TESIS

Del trabajador al empleable.

Una mirada sobre el discurso de la industria laboral

AUTOR

Andrea Calamari

DIRECTOR

Sandra Valdettaro

CO-DIRECTOR

Daniel Mundo

25 de febrero de 2010

Resumen

El objeto de estudio de esta tesis se inscribe dentro del campo de la discursividad social y focaliza el fenómeno de la conformación de lo que denominamos una **industria del trabajo** o **industria laboral**, en tanto que formación discursiva en el contexto del actual sistema productivo. La tesis que sustenta la presente investigación se refiere, por lo tanto, a la existencia de dicha industria así como también a las particularidades del producto conformado por ella: el **empleable**. Consideramos, asimismo, que esta producción puntual se realiza en el marco de una relación de tipo discursiva, habida cuenta de la dimensión configurante que el discurso tiene en los procesos sociales.

Partiendo de la consideración de los discursos sociales como espacios en los que se produce, y no sólo reproduce, la realidad, sostenemos que la industria laboral se construye -aunque no exclusivamente, sí de manera privilegiada- a partir de los procesos sociales de producción de sentido. Nuestro estudio se detiene en la conformación, en el contexto de la mediatización reinante, de un discurso particular correspondiente a la industria laboral, a las formas que adopta dicho discurso, sus modalidades enunciativas y el destinatario que construye.

La industria del trabajo, materializada en instituciones educativas, organizaciones, consultoras, selectoras de personal, oficinas y secciones de recursos humanos, suplementos de empleos de los medios gráficos, páginas web relacionadas con el “mundo del trabajo”, es considerada como una formación discursiva, cuyo destinatario privilegiado no es un actor social específico sino una categoría discursiva no explicitada en cuanto tal: el empleable.

Del trabajador al empleable, entonces, no es sólo una fórmula, sino que aparece como un desplazamiento nodal, desde el punto de vista de la discursividad social, en relación al sujeto que emerge del discurso. El discurso laboral, creemos, va haciendo surgir temas, motivos, destinatarios específicos y, a partir de un particular encadenamiento de estos, él mismo se va constituyendo como tal.

Abstract

The object of study of this thesis registers in the field of social discourses and focuses on the phenomenon of conformation of what we call **job industry** or **labor industry**, as a discursive formation in the context of the current productive system.

Therefore, this investigation thesis refers to the existence of that industry, as well as the particularities of its product: the employable. In addition, we consider that this specific production is performed in the context of a discursive relationship, regarding the shaping dimension of discourse in social processes.

Considering social discourses as spaces where reality is not only produced, but also produced, we notice that labor industry is built –though not exclusively, but in a privileged way – in the beginning of social processes of meaning production.

Our research focuses on the conformation of a particular discourse in the context of media reigning. This discourse refers to labor industry, the forms that discourse takes, its enunciative modalities, and its recipient construction.

Job industry takes the form of educative institutions, organizations, consulting groups, staff selectors, offices and human resources sections, job sections in graphic press, job-related web sites. It is also considered as a discursive formation, in which case the principal recipient is not a specific social actor, but a not explicit discursive category: the **employable**.

Then, “from the worker to the employable” is not just a formula, it appears as a nodal displacement, related to the subject that emerges from discourse, from the point of view of social discourse. Labor discourse -we think- makes new issues, patterns and specific recipients arise. Finally, from a particular linking of these, it constitutes itself as such.

ÍNDICE

Introducción.....	1
CAPÍTULO I	
TRABAJO	
1.1 El mundo del trabajo.....	16
1.2 Un mundo global.....	40
1.3 Posfordismo.....	65
CAPÍTULO II	
LA INDUSTRIA DEL TRABAJO	
2.1 Industria del trabajo.....	90
2.2 Contacto.....	108
2.3 ¿Quiénes somos?.....	139
2.4 Nuestros servicios.....	166
CAPÍTULO III	
EL EMPLEABLE	
3.1 Perfil de la búsqueda.....	192
3.2 Biografía laboral.....	224
Conclusiones.....	254
Referencias Bibliográficas.....	262
ANEXOS.....	271

Agradecimientos

A la Universidad Pública, por las posibilidades.

A Javier, por todo.

Introducción

Las nuevas formas del trabajo, el fin de la “sociedad salarial”, el fin del trabajo, el lugar de los trabajadores en el post-capitalismo, post-fordismo o post-industrialismo, son temas ampliamente abordados desde distintas disciplinas y perspectivas teóricas. El trabajo no sólo no ha desaparecido como sostén del sistema capitalista sino tampoco en las características que lo definen como experiencia eminentemente moderna, como instancia privilegiada de constitución de la subjetividad, que permea los diferentes ámbitos de la vida cotidiana. El trabajo en tanto que terreno de “realización” personal y profesional, espacio privilegiado de configuración de la identidad en una sociedad regulada por la propia actividad laboral, sigue estando vigente bajo otras formas, probablemente con otros límites y con nuevas características.

Si “cada cultura vive dentro de su sueño”, según palabras de Lewis Mumford (1982), el sueño de época que inauguró el protestantismo como origen del capitalismo moderno -o como su justificación- sigue aún presente, tal vez no como sueño sino como pesadilla, en torno a la organización del tiempo, la rutina minuciosa e ininterrumpida -ya sea en el trabajo, como en el “tiempo libre”-, y el sentido de la vida de los hombres en la tierra (Weber, 2003).

El cálculo y estimación exactos que hace cualquier empresa capitalista, sostenía Weber a propósito de los orígenes del capitalismo, también lo realiza el trabajador, quien funciona en sí mismo como una empresa, lo que implica un grado de racionalidad por medio del cual aquél nunca logra prescindir del cálculo entre lo invertido y lo ganado. Probablemente el cálculo y la medición propios del espíritu que ha dado

origen al sistema capitalista no sean ya la base, o no la única base sobre la que se sustenta el capitalismo contemporáneo. Sin embargo el trabajo, como actividad depositaria del manejo de la propia vida en términos de cálculo, inversión y previsión, no sólo no ha desaparecido, aún en el contexto del llamado “fin del trabajo”, sino que permanece y se resignifica a partir de la adopción de nuevas formas.

“El siglo XX es caracterizado comúnmente como una era de trabajo no manual y burocrático” (Sennett, 1974: 712). La transposición del trabajo manual e industrial a un trabajo de tipo profesional burocrático propio de la desindustrialización, ha dado origen, para Richard Sennett, a una nueva “clase” -sin autoconciencia de tal- que se compone de gente que realiza un trabajo cuasi técnico, cuasi rutinario. “Los miembros de esta clase están sujetos a definiciones institucionales de su trabajo que también constituyen, en gran medida, una definición institucional de sus personalidades” (Op cit: 714). Esta virtual eliminación de los límites entre el yo y el mundo, donde la situación en el trabajo se asemeja a un espejo del poder personal que el autor veía en el campo reducido de una nueva clase emergente durante el último tercio del siglo pasado, puede proyectarse hacia una caracterización general del tipo de “trabajador” requerido y formateado por el sistema de producción postfordista.

El lugar innegablemente preponderante que tiene el trabajo en la conformación de subjetividad y como espacio interrelacional, fue el punto de partida para lo que terminó convirtiéndose, con el tiempo, en un largo recorrido de indagaciones y reflexiones sobre el tema. Producto de las primeras, pudimos observar que las agendas de investigación en torno al trabajo, a las nuevas formas que ha adquirido a partir de la globalización, así como las posiciones subjetivas y sociales que comporta, han estado marcadas, en el ámbito local y nacional, por una notable ausencia de estudios socioculturales que logren dar cuenta de la dimensión ideológica

del trabajo, sobrepasando los límites superestructurales de los tradicionales análisis ideológicos. Partiendo, con Eliseo Verón, de una definición de lo ideológico como la dimensión que remite a las condiciones sociales de producción de sentido (1987) interrogaremos la especificidad del funcionamiento social de lo ideológico en el trabajo postfordista. En ese sentido, las primeras aproximaciones a nuestro objeto teórico, así como al empírico, nos acercaron, en un principio, la intuición de que el trabajo, abordado en una de sus dimensiones configurantes como proceso de producción de sentido, aparecía como un terreno no explorado y sumamente fértil para comprender de una manera más acabada un fenómeno social complejo.

Nuestro objeto de estudio, entonces, se inscribe dentro del campo de la discursividad social y focaliza el fenómeno de la conformación de lo que denominamos una **industria del trabajo o industria laboral**, en tanto que formación discursiva en el contexto del actual sistema productivo. La tesis que sustenta la presente investigación se refiere, por lo tanto, a la existencia de dicha industria así como también a las particularidades del producto conformado por ella: el **empleable**. Consideramos, asimismo, que esta producción puntual se realiza en el marco de una relación de tipo discursiva, habida cuenta de la dimensión configurante que, siguiendo la conceptualización veroniana, el discurso tiene en los procesos sociales.

Partiendo de la consideración de los discursos sociales como espacios en los que se produce -y no sólo reproduce- la realidad, sostenemos que la industria laboral se construye -aunque no exclusivamente, sí de manera privilegiada- a partir de los procesos sociales de producción de sentido. Nuestro estudio se detiene en la conformación, en el contexto de la mediatización reinante, de un discurso particular correspondiente a la industria laboral, a las formas que adopta

dicho discurso, sus modalidades enunciativas y el destinatario que construye.

La industria del trabajo, materializada en instituciones educativas, organizaciones, consultoras, selectoras de personal, oficinas y secciones de recursos humanos, suplementos de empleos de los medios gráficos, páginas web relacionadas con el “mundo del trabajo”, es considerada como una formación discursiva, en sentido foucaultiano, cuyo destinatario privilegiado no es un actor social específico sino una categoría discursiva no explicitada en cuanto tal: el empleable.

El horizonte de comprensión general de la problemática de las relaciones entre trabajo y subjetividad, sobre el eje del discurso de la industria laboral, tiene como presupuesto teórico estructurante la “productividad del sentido”. Para abordar nuestro objeto de estudio nos situamos, por un lado, desde el contexto de los estudios sobre el trabajo y por el otro, o mejor aún, paralelamente, desde el sistema sociosemiótico. La industria laboral, entonces, es analizada en esta investigación a la luz de la teoría de la discursividad social, cuyo postulado central acerca del doble anclaje “del sentido en lo social y de lo social en el sentido” nos permite acceder a la articulación entre la producción de sentido y la producción social de “lo real” (Verón, 1987).

Desde esta filiación, por lo tanto, el análisis semiótico, lejos de ser una técnica en el marco de un diseño metodológico, se convierte en el punto de partida desde el cual abordamos nuestro problema de investigación, y éste no es más que la pregunta acerca de cuál es el sujeto que construye el discurso de la industria laboral. La delimitación teórico metodológica que supone la sociosemiótica nos permite, a partir de la teoría de los discursos sociales, abordar la productividad del sentido desde las modalidades de contacto, los contratos de lectura, las

estrategias discursivas y los modos vinculares; los niveles de narratividad e intertextualidad, complementariamente, nos ayudan a acceder al complejo haz de relaciones que se establecen en el discurso de la industria del trabajo.

La **industria del trabajo** en tanto que objeto central de nuestra investigación es una categoría empírica a la que hemos llegado a lo largo de nuestro recorrido, y es considerada como una formación discursiva, como “un conjunto de reglas anónimas, históricas, siempre determinadas en el tiempo y en el espacio, que han definido una época dada, y para un área social, económica, geográfica o lingüística dada, las condiciones de ejercicio de la función enunciativa” (Foucault, 2004: 153). Hemos asistido en los últimos años a la proliferación de discursos en torno al trabajo, muchos de ellos inéditos, en soportes, géneros y formatos disímiles, que nos han llevado a pensar en las características que tal fenómeno asume como proceso de producción social de sentido.

Norbert Elías afirma que “un florecimiento más o menos repentino de palabras dentro de una lengua indica casi siempre transformaciones en la propia vida de los seres humanos” (1994: 100), y agrega que esto se acentúa en el caso de palabras que permanecen en el centro de la actividad humana. La *proactividad*, el *know how*, la *versatilidad*, el *coaching estratégico*, el *diseño de carrera*, el *trabajo por proyectos*, la *formación permanente*, el *selfplacement* y el *outsourcing*, entre otros e innumerables “términos”, han adquirido centralidad en la vida cotidiana de quienes, de un modo u otro, se vinculan con la industria laboral. La importancia del discurso de la industria laboral no reside, parafraseando a Elías, en que es un fenómeno aislado, sino el síntoma de una transformación y materialización de unos procesos sociales (1994). El discurso de la industria del trabajo, queremos puntualizar, no lleva “en sí” las justificaciones de una ideología particular; están inscriptas en él, en

todo caso, las “marcas” a partir de las cuales podemos establecer las relaciones que mantiene con sus condiciones de producción (Verón, 1987).

En cuanto a los estudios sobre el trabajo, que abordaremos en el **Capítulo I**, diferenciamos, en primer término, el contexto socio-histórico en el que está inscripto nuestro objeto de investigación del marco teórico que lo sustenta. En este sentido, cuando decimos que partimos del contexto de los estudios sobre el trabajo, tenemos, por un lado, la puesta en diálogo de perspectivas teóricas -esencialmente las arendtiana, marxista y weberiana- acerca de su estatuto ontológico, así como de los fenómenos y procesos con aquél relacionados -organización del trabajo, relaciones laborales, nuevos escenarios laborales-, y, por el otro, la descripción del contexto socio-histórico en el que se desarrolla el fenómeno social que estamos analizando, centrando nuestra mirada, desde la filosofía política, en los cambios operados en la sociedad a partir de la globalización.

Desde el punto de vista ontológico del trabajo, partimos, en el apartado **1.1 El mundo del trabajo**, de la filosofía política arendtiana y su clasificación, heredera del pensamiento aristotélico, de las actividades humanas en labor, trabajo y acción. La conceptualización del trabajo como la actividad humana que otorga estabilidad y mundanidad a la vida de los hombres sobre la tierra, pero, esencialmente, puesta en constante relación con la labor y la acción, así como los modos de su entrecruzamiento e interrelación, se convierte en el punto de partida de nuestro recorrido. Si “el trabajo de nuestro cuerpo” es la actividad, impostergable y repetitiva, por la cual los hombres garantizan la supervivencia y el eterno ciclo de nacimiento, reproducción y muerte, es “el trabajo de nuestras manos” lo que posibilita que los hombres impongan su sello al mundo partiendo de una necesidad que excede la

propia vida. No obstante, no es el trabajo sino la acción en tanto que actividad que escapa al puro orden de la necesidad, lo que desde la caracterización arendtiana hace hombres a los hombres. Ponemos esto en diálogo, consecuentemente, con la tradición marxista por la centralidad que supone para los estudios sobre el trabajo (tradición en la que está inscripta gran parte de la producción teórica al respecto, a nivel nacional), así como por su conceptualización del mismo como actividad social configurante y constitutivamente asimétrica -y antagónica- entre sus términos: el capital y el trabajo. Abordamos asimismo la lectura weberiana del trabajo asalariado como una de las condiciones necesarias para la aparición y consolidación del capitalismo concebido, no sólo como sistema de producción sino, principalmente, como portador de una ética particular.

Para dar cuenta de las características que asume el trabajo en el actual sistema productivo (cuestiones que abordamos en **1.2 Un mundo global** y **1.3 Posfordismo**) el punto de partida está puesto en la llamada globalización, etapa del desarrollo que coincide con la posmodernidad o modernidad radicalizada. La globalización como etapa superior de la internacionalización del capital iniciada a principios del siglo diecinueve, aparece como la máxima expresión del capitalismo tardío, con la conformación de un mercado mundial único que ha arrojado un nuevo modo de producción. La idea de un planeta articulado en una “red de flujos” incluye también la formación de un mercado global de trabajadores: la transnacionalización de la fuerza de trabajo aparece como punto de partida de todas las reflexiones -apocalípticas o integradas- sobre el trabajo en la actualidad.

La globalización, entonces, definida como un conjunto de procesos interconectados que se desarrollan en diferentes dimensiones -económica, política, militar, ambiental, social y cultural-, nos marca

diacrónicamente, un punto de convergencia para el análisis de las condiciones de producción de los discursos de la industria laboral.

Los contextos de producción de la industria laboral en el marco de la globalización y el posfordismo, son trabajados a partir de diferentes caracterizaciones de ambas categorías, subsidiarias -en parte o totalmente- de los sistemas teóricos antes delimitados. Las formas de organización del trabajo propias del posfordismo son analizadas, principalmente, a la luz de las conceptualizaciones de la filosofía política. En cuanto a la demarcación teórica del concepto de globalización, de manera puntual, retomamos la tradición eliasiana que nos permite ubicar a la llamada globalización en términos de continuidad, como el punto en el que actualmente se encuentra el proceso civilizatorio, con características que le son propias pero también, y alejada de cualquier posición rupturista, como una etapa en el marco de un proceso hacia adelante.

El **empleable**, por su parte, aparece también como una categoría empírica, un tipo construido producto de la selección, abstracción, combinación y acentuación de un conjunto de criterios con referentes empíricos, a la vez destinatario y producto del discurso laboral del que ha desaparecido el término “trabajador”¹. **Del trabajador al empleable**, entonces, no es sólo una fórmula, sino que aparece como un

¹ En el recorrido bibliográfico realizado pudimos observar que la alusión a los **trabajadores** es de muy distinto orden, cuestión que puede conducir a un equívoco en relación a los temas trabajados y las categorías utilizadas. En este sentido podemos encontrar que se utiliza el término asociándolo al conjunto de personas que venden su fuerza de trabajo (independientemente de la clase, nivel de ingresos, calificación, etc.), o al proletariado marxiano, a los sectores asalariados de bajos recursos, o a las fuerzas productivas en su conjunto (estén o no empleadas) y hasta a las *classes moyennes*. Este último es un término, presente en la obra de Sennett, por el cual el autor hace referencia al producto de la transformación de las clases burguesas en clases medias, que, a su vez, deben considerarse como teniendo, en su interior, su propia estructura de clase dentro del mundo profesionalizado. Sennett señala que esta concepción la sostienen autores como André Gorz, Daniel Bell, Alain Touraine y Serge Mallet. Sennett Richard. *El declive del hombre público*. Ediciones Península. Barcelona. 2001.

desplazamiento nodal, desde el punto de vista de la discursividad social, en relación al sujeto que emerge del discurso. El discurso laboral, creemos, va haciendo surgir temas, motivos, destinatarios específicos y, a partir de un particular encadenamiento de éstos, él mismo se va constituyendo como tal.

La forma en la que se va hilvanando un discurso ha de permitir, siguiendo a Roland Barthes, que surja de él un sujeto particular. Así como de las formas del “discurso amoroso” emerge el “sujeto del amor”, podríamos preguntarnos por nuestra parte, cuál es el sujeto del discurso laboral, cuáles sus condiciones de surgimiento, sus funciones, temas y figuras específicos (Barthes, 1993).

El discurso laboral está caracterizado esencialmente por sus aspectos formales, su posibilidad de emergencia y sus particularidades no están dadas por una temática abordada, no se trata en él de un referente particular -discurso que habla *sobre* el trabajo- sino de cierto tipo de encadenamiento, una arquitectura discursiva, una modulación significativa que hace que surja, en esas instancias particulares, ese sujeto privativo del propio discurso: el **empleable**.

Las materialidades trabajadas en nuestro trayecto aparecen, así, bajo la forma de una recopilación u ordenamiento de las figuras del empleable, al modo de esa especie de diccionario del enamorado de Barthes. Estas figuras, sin embargo, adquieren un diseño reticular, por fuera de todo sintagma, como las del discurso amoroso giran “como un calendario perpetuo”. Bajo esas formas se nos presenta, por nuestra parte, el discurso del trabajo; parafraseando a Barthes, como una enciclopedia de la cultura laboral (1973).

A propósito del sujeto del psicoanálisis, Carlos Kuri se pregunta: “Cómo, según qué condiciones y bajo qué formas, algo como un sujeto puede aparecer en el orden de los discursos. ¿Qué lugar puede ocupar en cada tipo de discurso, qué funciones puede ejercer y obedeciendo a qué reglas?” (1994: 14). Nos permitimos preguntarnos esto mismo a propósito del sujeto del trabajo presente en el discurso de la industria laboral. El sujeto como “efecto de discurso” -no la persona, nos apresuraremos en aclarar- aparecerá en determinado funcionamiento del discurso, como veremos en el segundo capítulo de nuestro análisis, con sus reglas y condiciones propias que, precisamente, habilitan la posibilidad de emergencia de ese sujeto.

El destinatario privilegiado que construye la industria del trabajo es un “empleable”. Alguien que, independientemente de su condición contractual, de su eventual colocación en el mercado laboral, su inclusión o exclusión, su posición dentro de él, su nivel de ingreso o calificación profesional, está en situación de “empleabilidad”, en constante proceso preparatorio.

Los “*postulantes*”, “*candidatos*”, “*talentos*”, “*personas*”, “*recursos humanos*”, no se están refiriendo solamente a lo que podría llamarse un “trabajador”, ni a un “empleado”. Tampoco es, o no sólo, el “trabajador versátil” (Sennett, 2001), el “virtuoso” (Virno, 2003), el “trabajador flexibilizado” (Spinosa, 2005), “la mano de obra nuclear y desechable” (Castells, 1997), el “trabajador desocupado” (Rosanvallon, 1995) o el “colaborador” (Scavino, 1999). Este destinatario es todo eso y, conjuntamente, es otra cosa.

Desde la teoría de los discursos sociales, entonces, analizamos el sentido en el discurso del trabajo sabiendo, por un lado, que analizando productos, en palabras de Verón, apuntamos a procesos. Esto permite, en

principio, dejar de lado cualquier tipo de noción estática e inmanente de los discursos que nos haga olvidar que trabajamos sobre estados que sólo son “pedazos del tejido de la semiosis social” (Verón, 1987). Por lo tanto, abordaremos el estudio del discurso del trabajo desde el irrenunciable presupuesto que indica que un discurso no refleja nada (una realidad, por ejemplo, que estaría en el mundo de las cosas, en el mundo material), sino que es sólo punto de pasaje del sentido.

En un trabajo que resulta ineludible toda vez que intentamos dar cuenta de una construcción discursiva en torno al trabajo en la época actual, los franceses Luc Boltanski y Eve Chiapello analizan el discurso gerencial bajo la presunción de que la “calidad del compromiso” en la adhesión e implicación de los asalariados con respecto al capitalismo, depende de “los argumentos que puedan ser invocados para justificar” esa participación. Partiendo de la idea de que las personas necesitan “poderosas razones” para adherir al capitalismo y que las que soportaron tal adherencia desde su surgimiento hasta las últimas décadas del siglo pasado no bastan para lograr el compromiso de cada una de las personas en su trabajo y su vida concreta, se detienen en lo que caracterizan como el nuevo conjunto de justificaciones del capitalismo, es decir, su nuevo espíritu, a través del análisis del discurso de la gestión empresarial. (2002)

“Las ideologías, para poder servir a la acción, han de estar incorporadas en formas discursivas que comprendan mediaciones lo suficientemente numerosas y lo suficientemente diversas como para alimentar la imaginación frente a las situaciones concretas de la vida” (Boltanski y Chiapello, 2002: 19).

Se puede entrever, en esta afirmación, cierta concepción representativista del lenguaje por medio de la cual existiría algo -“la

ideología"- en el orden de lo real, que vendría a ser representado en forma de argumentación y justificación, en las "formas discursivas".

Los autores sostienen, en esta obra, que los principales destinatarios de los discursos analizados son los "cuadros" y ejecutivos de las empresas; por nuestra parte, intentaremos demostrar en nuestra investigación que el destinatario privilegiado construido por el discurso del trabajo no es un actor social específico sino una categoría discursiva no explicitada en cuanto tal: el **empleable**. Partimos, con Paolo Fabbri, de la convicción inicial por la cual no existen cosas por un lado y palabras por el otro, sino que, siguiendo a Michel Foucault en su caracterización de las formaciones discursivas, "existen objetos, no cosas, y que las cosas, en tanto que formadas, dichas, expresadas, puestas en escena, representadas, son objetos, conjuntos orgánicos de formas y sustancias" (1999: 41).

Según la conceptualización que hace Foucault de las "formaciones discursivas" no hay oposiciones así como tampoco separaciones entre las cosas y las palabras. "La única realidad, decía Foucault, no está en las palabras ni en las cosas, sino en los *objetos*. Los objetos son el resultado de ese encuentro entre palabras y cosas que hace que la *materia* del mundo, gracias a la *forma* organizativa conceptual en la que es colocada, sea una *sustancia* que se encuentra con cierta forma" (Fabbri, 1999: 40).

Desde esta filiación, entonces, lo que intentamos en nuestro análisis es abordar un universo de sentido particular para "reconstruir en su interior unas organizaciones específicas de sentido, de funcionamientos de significado, sin pretender con ello reconstruir, al menos de momento, generalizaciones que sean válidas en última instancia" (Fabbri, 1999: 41).

Si el primer capítulo nos sitúa en el contexto sociohistórico en el que ha tenido lugar la conformación del sistema productivo posfordista, en los capítulos siguientes nos detendremos en el análisis de la materialidad significativa de la industria laboral.

En **2.1 Industria del trabajo**, en primer lugar realizamos una delimitación conceptual de la categoría, demarcándola de algunas expresiones semánticamente cercanas a ella, en segunda instancia intentamos delimitar las características específicas que supone la industrialización del trabajo y la conformación del discurso laboral.

En **2.2 Contacto** analizamos las modalidades enunciativas a partir de la diversidad de materialidades significantes puestas en juego, sus particularidades y las diferencias que se desprenden de los dispositivos de enunciación, así como de las relaciones vinculares que se ponen en juego en cada uno de los soportes trabajados. En síntesis, lo que nos interesa apuntar aquí son las distinciones que están fundadas, principalmente, en la materialidad del sentido.

En **2.3 ¿Quiénes somos?** nos detenemos en los contratos de lectura propuestos, los lectores modelos contruidos y las posiciones de los sujetos enunciativos. Las estrategias enunciativas de los distintos agenciamientos de la industria laboral nos permitirán conocer sus características y modos de funcionamiento a nivel de la discursividad.

En **2.4 Nuestros servicios** abordamos, desde una filiación foucaultiana, el campo de enunciados que comporta el discurso del trabajo -en tanto grupo individualizado de enunciados, práctica reglada que proviene de un mismo sistema de formación- sus modos de encadenamiento y las relaciones que se establecen entre los “objetos” de esta formación discursiva.

En el tercer capítulo acercamos nuestra mirada con más detenimiento a la figura del empleable en tanto que destinatario y producto directo de la industrialización del trabajo. En **3.1 Perfil de la búsqueda** abordaremos la articulación narrativa, las modalidades enunciativas a partir de la retórica de las pasiones, centrándonos, más que en lo que el discurso *dice*, en aquello que *hace*: hacer creer, hacer decir, hacer hacer. Veremos el modo en que, creemos, operan estas modalidades, a partir de un análisis en el nivel de la narrativización y metaforización de este discurso.

Por último, en **3.2 Biografía laboral** analizaremos puntualmente el género de la (auto) biografía laboral en el interior de la discursividad del trabajo. La vida humana, que comparte con las demás especies vivas el ciclo lineal puramente biológico de aparición y desaparición, consiste en que está siempre llena de hechos que en esencia se pueden contar como una historia, establecer una biografía. Esta vida */bios/*, diferenciada del simple */zoe/*, es, en términos aristotélicos, una especie de praxis. Para el mundo griego, acción y discurso, que estaban muy próximos a la política, son dos actividades “cuyo resultado final será siempre una historia con bastante coherencia para contarla” (Arendt, 2003:111).

Por último, y como cierre a esta introducción, queremos remarcar que el modo de abordar el tema de tesis doctoral ha implicado, desde el inicio, una vocación transdisciplinar que, confiamos, nos permita aprehender en su complejidad el objeto de estudio sin por ello caer en lo que Bachelard llama la “fantasía de la unificación”².

² “Para el espíritu científico la unidad es un principio siempre deseado, siempre realizado con poco esfuerzo. No hace falta más que una mayúscula (...) No se puede concebir que la experiencia se contradiga y tampoco que se separe en compartimentos (...) Esta exigencia de unidad plantea una cantidad de falsos problemas” Bachelard (1972, p.103).

CAPÍTULO I

TRABAJO

El mundo del trabajo

*Los Dioses, en efecto, ocultaron a los hombres
el sustento de la vida; pues, de otro modo,
durante un solo día trabajarías lo suficiente para todo el año,
viviendo sin hacer nada.
Al punto colgarías el mango del arado por encima del humo,
y pararías el trabajo de los bueyes y de las mulas pacientes.*

Hesíodo
“Los trabajos y los días”

La situación actual del hombre, caracterizada por la injusticia, el trabajo y el sufrimiento, no es originaria, es, más bien, el resultado de un castigo aplicado a una falta. Prometeo robó el fuego divino para darlo a los hombres y en represalia Zeus creó a Pandora, la mujer de cuya caja salieron todos los males que aquejan al hombre. Uno de estos terribles males de los cuales los humanos nunca se podrían librar es el trabajo. Es justamente por un castigo divino que los hombres tienen que trabajar para vivir.

“Cuando al mismo tiempo nacieron los dioses y los hombres (...) [los hombres] no conocían el trabajo, ni el dolor, ni la cruel vejez, guardaban siempre el vigor de sus pies y de sus manos, y se encantaban con festines, lejos de todos los males, y morían como se duerme. Poseían todos los bienes, la tierra fértil producía por sí sola en abundancia y en una tranquilidad profunda, compartían estas riquezas con la muchedumbre de los demás hombres irreprochables” (Hesíodo, 1982: 32).

Hesíodo escribe en la antigua Grecia un libro exaltando el trabajo diario y cotidiano, contra la pereza y la ociosidad; de alguna manera, una exaltación de aquello que forma su vida campesina -considerada por el mundo griego al mismo nivel que la esclavitud, el mundo de la pura necesidad-. Aún así no deja de ver el trabajo como un castigo.

“Antes de aquel día, las generaciones de hombres vivían sobre la tierra exentas de males, y del rudo trabajo, y de las enfermedades crueles que acarrean la muerte a los hombres. Porque ahora los mortales envejecen entre miserias.” (Hesíodo, 1982: 32)

Para la sociedad griega el trabajo, como aquella actividad del cuerpo sujeta a la más pura necesidad, no era digno de hombres libres, quienes, para serlo, debían deshacerse de esa necesidad para dedicarse a la contemplación, el encuentro con los dioses y la naturaleza y, por consiguiente, la vida pública. Las primeras obras literarias del mundo griego dan cuenta de esta realidad.

En los cantos homéricos, que exaltan el ideal heroico de reyes, príncipes y semidioses, sus héroes no se privan de realizar algunos trabajos. Es que la cuestión esencial en la Grecia antigua no se refiere a la actividad en sí misma, sino a la actitud soberana que se tenga ante ella, de modo que cualquier actividad es signo de esclavitud si es expresión de sujeción a la necesidad, si no confiere al hombre una mayor independencia.

Hannah Arendt nos señala las particularidades de estos héroes “autosuficientes”, quienes no dudaban en construir sus propias casas o lavar su ropa; el mismo Odiseo, quien logra el triunfo del pueblo griego tras largos años de sitio a Troya, no es sólo el autor intelectual del arma salvadora, sino también su autor material. El mismo rey de Itaca

construye el caballo que habrá de convertirse en la clave del desenlace de una larga guerra, caballo que, siguiendo a Arendt, asume los rasgos propios de cualquier producto de la fabricación, como son el tener un comienzo específico y un fin definido y predecible (Arendt, 2003).

La cultura griega, origen del mundo occidental, consideraba a la abstención de ciertas actividades (*skhole*) como condición necesaria para llevar una vida pública. La vida privada, reino de la más pura necesidad, quedaba reducida a las mujeres y los esclavos. Este tiempo ganado al mundo de la necesidad, era un tiempo en sí, un tiempo dedicado a la recreación, a la práctica de la libertad, a la puesta en común con otros hombres libres. El desprecio hacia la labor en la antigüedad surge de “la apasionada lucha por la libertad mediante la superación de las necesidades, y del no menos apasionado rechazo de todo esfuerzo que no dejara huella, monumento, ni gran obra digna de ser recordada” (Arendt, 2003: 99).

Debieron pasar muchos siglos para que la idea de ocio perdiera todo su poder liberador, enriquecedor, para pasar a tener una connotación negativa, asociada a la pereza y al pecado. El predominio del monoteísmo trajo aires enrarecidos para el cultivo del ocio, colocándolo en el terreno de la falta de cumplimiento de las leyes de dios. “Ganarás el pan con el sudor de tu frente” pasó a ser el mandato fundante, condenando a la pereza como “la madre de todos los vicios” e instalando al trabajo en un lugar central en la vida de los hombres (Lafargue, 2003).

Durante el medioevo, las leyes de la Iglesia garantizaban noventa días en el año en los que estaba terminantemente prohibido trabajar. Los festejos de carnaval, así como otros encuentros y fiestas populares (la “fiesta de los bobos”, la “fiesta del asno”, la “risa pascual”, las fiestas

agrícolas, como la vendimia) ocupaban un lugar central en la vida del hombre común.

Con la Revolución Francesa, que proclamó los derechos del hombre, los días de fiesta fueron abolidos. El ser humano, señala Paul Lafargue, fue liberado de la iglesia para ser sometido al trabajo, y agrega:

“...he aquí la causa primera de la irreligiosidad de la burguesía (...) el protestantismo, es decir, la religión cristiana amoldada a las nuevas necesidades industriales y comerciales de la burguesía, fue menos celoso del reposo popular: destronó los santos del cielo para abolir sus fiestas en la tierra” (Lafargue, 2003: 74).

El no-tiempo de aquellas fiestas carnavalescas fue reemplazado, poco a poco, por un orden y organización del tiempo que pasaron a ser el modo de ordenar la vida de los hombres. La división del día en horas, las horas en minutos, los minutos en segundos. El mundo libre vino a decirle al hombre que el tiempo es oro, que el oro es dinero y que el dinero no se puede tirar, ergo, que no se puede perder el tiempo. Los tiempos modernos -revolución industrial mediante- otorgan a los negocios y al trabajo la condición de motor social del desarrollo, asentados sobre el ideal de progreso. Si el trabajo es el centro de la vida, el tiempo de no trabajo, el reposo, deja de ser tal y se constituye en un tiempo necesario para recuperar fuerzas y así seguir trabajando.

Sin pretender definir un campo social y de estudio a partir de una palabra, nos resulta interesante el recorrido realizado en torno al concepto de trabajo por Annie Jacob. El origen etimológico de la palabra trabajo está en “trepalium, máquina de tres pies para herrar los caballos, utilizada después como instrumento de tortura”, de modo tal que, según la autora, su sentido primitivo –aunque con esto no se refiera, como Arendt, al

origen griego del término sino al sentido dado entre los siglos doce y dieciséis- está asociado a la idea de “tormento” y, más adelante, de “esfuerzo penoso” y “fatiga”. También nos indica que, con el paso del tiempo, fue disminuyendo su “carga de afectividad negativa” de manera progresiva, llegando, hace relativamente poco tiempo –a fines del siglo dieciocho- a “la noción de resultado útil” orientado esencialmente a la obtención de un medio de subsistencia (Jacob, 1985). Yendo aún más lejos, Jacob nos dice que

“Mientras que en el origen la utilización de la palabra trabajo se situaba en la periferia del campo semántico, comparativamente con los términos obra, producción, tarea, el trabajo se convirtió en un tema central. Trabajar ocupa ahora el centro del campo conceptual en el que antes sólo ocupaba un lugar periférico –de la misma manera que el trabajo ocupa el lugar central de nuestra vida social-” (Jacob, 1985).

¿Qué es y qué significa el trabajo en la vida de los hombres? Partiremos, en principio, de la clasificación de las actividades propias de la *vita activa* que realiza Hannah Arendt en *La condición humana* -libro que, de acuerdo a las palabras de la autora, tiene por objeto “lo que hacemos”-, por medio de la cual distingue **labor**, **trabajo** y **acción**. Arendt retoma aquí la clasificación hecha por Aristóteles de las actividades según el esfuerzo requerido para realizarlas, clasificación por la cual los ejecutantes de tales actividades lograban obtener o no el derecho a la participación en la vida de la polis.

Si participar en la vida pública es lo máximo a lo que un hombre griego puede aspirar, y si esa participación requiere, como condición necesaria, la abstención de cualquier tipo de actividad sujeta a la necesidad, resulta inevitable que la clasificación de las actividades esté realizada sobre la base de una valoración, positiva o negativa, de las mismas. El grado de sujeción que las actividades tienen para los

hombres, según Aristóteles, está enmarcado en una gradación que abarca desde las ocupaciones “en las que el cuerpo más se deteriora”, y que, por lo tanto lo alejan de la vida pública, hasta la *skhole* –abstención de lo que no sean actividades políticas-.³

Arendt clasifica, por su parte, lo que considera las tres actividades fundamentales derivadas de las condiciones en que “se ha dado al hombre la vida en la tierra”. La **labor** es la actividad por medio de la cual los hombres garantizan su propia vida en el sentido más estricto de supervivencia y reproducción de la especie. El **trabajo**, por su parte, es aquella actividad por la cual los hombres imprimen su sello al mundo, fabrican las cosas que le dan durabilidad y estabilidad a su vida en la tierra. La **acción** es la única de las actividades de la que los hombres podrían prescindir, la acción no está regida por el orden de la necesidad; la acción es lo que le otorga un sentido a la vida de los hombres. Según esta distinción, por lo tanto, “la condición humana de la labor es la vida misma”, la del trabajo es “la mundanidad”, mientras que la de la acción es “la pluralidad” (Arendt, 2003: 21).

¿Qué es entonces el trabajo para la autora? Es aquella actividad de los hombres que produce cosas, fabrica las cosas del mundo, o, lo que podría ser lo mismo, fabrica el mundo de los hombres en un proceso enteramente determinado por las categorías de medios y fines. En este sentido, se opone a otra actividad humana, la labor, que nada produce bajo esta determinación. El fin del proceso en la labor no está dado por producto final alguno sino por el agotamiento del poder laboral. Arendt

³ A este respecto, es ilustrativa la lectura de la nota 7 del capítulo “Labor” en la que la autora retoma las categorías postuladas por Aristóteles en su *Política*, que incluyen actividades que van desde la agricultura hasta la escultura, la música o la pintura, y en la que aparecen las variadas connotaciones de la clasificación de estas actividades de acuerdo al grado de sujeción a la necesidad para la vida de los hombres. También Aristóteles hace referencia a la *aergia*, concepto que dio origen al actual relacionado con la pereza, pero, en su clasificación se ocupa de diferenciarlo puntualmente de la *skhole*. Op. Cit. p. 143.

aclara que, aún cuando muchos idiomas acusan en su etimología la presente distinción entre trabajo y labor, la misma no es, ni ha sido lo suficientemente considerada, siendo muy común su uso de manera indistinta y hasta equívoca⁴.

El *homo faber*, aquel que trabaja, según Arendt, se distingue sustancialmente del *homo laborans*, el que sólo labora, desde el momento en que el primero se erige como amo de la naturaleza y no como su siervo, a partir de la fabricación del artificio humano. Contra la subjetividad de los hombres se levanta la objetividad del mundo hecho por el hombre, objetividad que tiene la potestad de hacer durable, estable y previsible la vida humana. Si la labor garantiza la vida, el trabajo le da solidez. La distinción fundamental, no obstante, y sobre la que volveremos a lo largo de nuestro desarrollo, es la que distingue al trabajo y la labor de la acción, que es la única actividad humana que no precisa de la naturaleza ni de los objetos, sino sólo de los hombres. La acción (praxis y discurso) no responde a ningún tipo de necesidad, es la única actividad de la que los hombres podrían prescindir y que “sería un lujo innecesario” si la humanidad fuera una constante repetición. Pero es, sin embargo lo que hace hombres a los hombres (2003: 22).

La edad moderna, señala Arendt, con su “glorificación del trabajo como fuente de todos los valores”, no distingue labor y trabajo y es a partir de esta indiferenciación que todo lo que los hombres hacen, lo hacen para ganarse la vida. Sí existen, siguiendo su razonamiento, distinciones propias de la tradición marxista (labor productiva e improductiva, trabajo experto e inexperto, trabajo manual e intelectual) que son el resultado de la conceptualización por la cual es la **labor** la que

⁴ “Así, el idioma griego distingue entre *ponein* y *ergazesthai*, el latino entre *laborare* y *facere* o *fabricari*, que tienen la misma raíz etimológica, el francés entre *travallier* y *ouvrer*, el alemán entre *arbeiten* y *werken*. En todos estos casos, sólo los equivalentes de ‘labor’ tienen un inequívoco sentido de dolor y molestia.” Op. Cit. p. 142.

creó al hombre y la que lo distingue del resto de las criaturas vivientes, y al acuerdo general de todos en la época moderna acerca de la centralidad del trabajo/labor (ya sin distinción) en la vida de los hombres. “La Edad Moderna trajo consigo la glorificación teórica del trabajo, cuya consecuencia ha sido la transformación de toda la sociedad en una sociedad de trabajo” (Arendt, 2003: 17).

¿Cómo y en qué momento pasó la labor de ocupar el más bajo rango en la consideración de las actividades humanas al más elevado? Según Arendt esto comenzó cuando John Locke afirmó que la labor era la fuente de toda propiedad, Adam Smith que lo era de toda riqueza y Karl Marx que lo era de toda productividad, y no sólo eso, sino además, para este último, “expresión de la misma humanidad del hombre” (Arendt, 2003: 113).

Desde una filiación arendtiana, labor y trabajo, aunque diferenciados entre sí, están inscriptos en el terreno de la necesidad. La libertad es posible gracias a la acción -política-, esa actividad humana fundamental, aunque prescindible, por la que los hombres están con y entre otros hombres. También la tradición de la teoría social crítica iniciada con Marx está animada por “el salto del reino de la necesidad al de la libertad”, toda vez que la revolución es concebida “no como el mero proceso de liberación de la clase obrera sojuzgada por el capitalismo” sino como el camino para lograr que “los seres humanos realicen plenamente su genericidad” (Infranca y Vedda, 2004). En este camino, la centralidad está ocupada, según la ontología de György Lukács, por el trabajo, considerado “como fenómeno originario, como modelo del ser social”, ya que es a partir del trabajo como aparecen también la socialización y el lenguaje, es decir, el hombre (Lukács, 2004: 59).

Nos interesa aquí detenernos por un momento en el carácter ontológicamente fundante del trabajo en Lukács ya que consideramos que la visión marxista sobre la centralidad del trabajo ha sido decisiva en su elevación a lo más alto de las actividades humanas y, por lo tanto, a la consiguiente conformación de una sociedad de trabajadores. Del marxismo se ha desprendido, asimismo, una retórica argumentativa de fuerte pregnancia en las representaciones acerca del trabajo y los trabajadores que, por un lado, dio origen a las diversas formas de crítica⁵ hacia el capitalismo y, por otro, abona una hipótesis dignificadora del trabajo como actividad social portadora de múltiples sentidos y de identidad social.

A mediados de la década del cincuenta, Arendt advierte que el trabajo en su totalidad ha adquirido las formas de la labor, no sólo en el sentido de una producción destinada para el consumo y no para la durabilidad, sino también en el de una actividad que no tiene un fin objetivable, una actividad que no consiste en reificación sino en un “agotamiento del poder laboral” (2003:163). La acción tampoco tiene un fin objetivable; es más, la acción política, para ser tal, no debe tener objetivos u objetos que se desprendan de ella, sino que es una actividad

⁵ Acerca de las formas históricas que han asumido las críticas al capitalismo, Boltanski y Chiapello categorizan, por un lado la *crítica artista* y por el otro la *crítica social*, que responden a lo que ellos denominan cuatro fuentes fundamentales de indignación:

“a) el capitalismo como fuente de *desencanto* y de *inautenticidad* de los objetos, de las personas, de los sentimientos y, en general, del tipo de vida que se encuentra a él asociado; b) el capitalismo como fuente de *opresión*, en la medida en que se opone a la libertad, a la autonomía y a la creatividad de los seres humanos sometidos bajo su imperio, por un lado, a la dominación del mercado como fuerza impersonal que fija los precios, designa los hombres y los productos-servicios deseables y rechaza al resto, y, por otro, a las formas de subordinación de la condición salarial (disciplina de empresa, estrecha vigilancia por parte de los jefes y encuadramiento mediante reglamentos y procedimientos); c) el capitalismo como fuente de *misericordia* de los trabajadores y de *desigualdades* de alcance desconocido en el pasado; d) el capitalismo como fuente de *oportunismo* y de *egoísmo* que, favoreciendo solamente intereses particulares, actúa como destructor de los lazos sociales y de las solidaridades comunitarias, en particular de una solidaridad mínima entre ricos y pobres.” De acuerdo a esta clasificación, la crítica de cuño marxista es la llamada crítica social, basada, esencialmente, en los puntos c) y d). Boltanski, Luc y Chiapello, Ève. “Introducción general. Del espíritu del capitalismo y del papel de la crítica” en *El nuevo espíritu del capitalismo*. Editorial Akal. 2002.

que tiene fin en sí misma. La falta de fin objetivable por parte de la labor es de otro orden, ya que se desprende de su eterna repetición, de su inevitabilidad y de su agotamiento en sí misma.

El trabajo, para Lukács, en su sentido más genérico y abstracto, es la forma fundante de la praxis social y de la consecuente praxis social interactiva. Así como para Arendt la interacción con otros hombres sólo es posible en el terreno de la acción y del discurso, donde es posible la pluralidad y el encuentro -sin objetos ni objetivos-, para Lukács esto se enmarca en la esfera del trabajo. Se produce así una relación de interdependencia, siguiendo al autor, entre trabajo y lenguaje y pensamiento conceptual, de manera “ininterrumpida” e “indisoluble”.⁶ En el mismo sentido aparece lo que esta ontología considera “conexiones decisivas” entre trabajo y libertad.

“El carácter fundamental del trabajo en la hominización del hombre, se revela también en que la constitución ontológica del trabajo constituye el punto de partida genético para una cuestión vital que mueve profundamente a los hombres a través de toda su historia: la libertad” (Lukács, 2004: 165).

La idea de libertad, en Arendt, está indisolublemente asociada a la liberación de la servidumbre y sujeción que produce la necesidad de laborar y, habida cuenta de las características que el trabajo ha asumido en la actualidad, esta sujeción se extiende hasta el trabajo. Señala, asimismo, lo que considera la contradicción central en la teoría marxista, ya que, por un lado postula que la labor es “la más humana y productiva de las actividades del hombre” y, sin embargo el objetivo es que las clases laborantes se emancipen precisamente de la labor, pasando del reino de la necesidad al de la libertad (Arendt, 2003: 116). Marx, Locke y Smith, sostiene, igualaron trabajo y labor, dotando a ésta última de

⁶ Retomaremos más adelante la relación entre pensamiento, capacidad de lenguaje y trabajo, a propósito de los modos y condiciones de trabajo propios del posfordismo.

características que sólo posee el trabajo. Marx sólo expresó radicalmente (“la labor creó al hombre y es lo que lo distingue del resto de los animales”) algo sobre lo que estaba de acuerdo “toda la Época Moderna” (Arendt, 2003: 102).

“Cuando Marx insiste en que ‘el proceso de la labor acaba en el producto’, forja su propia definición de este proceso como el ‘metabolismo entre el hombre y la naturaleza’ en el que queda inmediatamente ‘incorporado’ el producto, consumido y aniquilado por el proceso vital del cuerpo” (Arendt, 2003: 115).

Repasaremos aquí una distinción que nos resulta de utilidad a los fines de nuestro análisis y es la que se realiza sobre el trabajo en sentido antropológico y filosófico por un lado, y como actividad social por el otro. André Gorz⁷ diferencia el trabajo como *poiesis*, como “realización de sí”, de “creación de una obra o de una producción”, del trabajo como actividad social, no como aquello que “se hace” sino como aquello que “se tiene”, o no se tiene (2003: 12). La *poiesis* supone, en este sentido, la transformación del medio ambiente a través de lo que el hombre puede hacer con sus manos y con su cabeza, pero también la transformación y realización de sí mismo. El trabajo como actividad social, por su parte, es el trabajo-empleo, el trabajo asalariado como fuente de identidad social, como base para la construcción de la propia vida. Esta última concepción del trabajo en tanto que construcción social, propia de la última fase del capitalismo, no lo es tanto, señala Gorz, porque presupone una remuneración, sino porque ordena la vida en torno a la función social que él mismo genera.

⁷ Gorz en su *Metamorfosis del trabajo* (1997) ya había adelantado esta distinción en una clasificación de las actividades apoyada en la tripartición realizada por Arendt: el trabajo para sí (labor), el trabajo mercantil (trabajo) y la actividad *poiética* (acción). No obstante, creemos que la distinción de Gorz no es triple sino doble, tal como lo plantea en *Misérias del presente. Riqueza de lo posible* (2003), diferenciando las actividades instrumentales de aquellas que constituyen un fin en sí mismo, convirtiéndose en una acción con sentido.

“...llena una *función socialmente identificada y normalizada en la producción y la reproducción del todo social*. Y para llenar una función socialmente identificable, él mismo debe ser identificable por las *competencias socialmente definidas* que pone en funcionamiento según *procedimientos socialmente determinados*” (la cursiva es del autor, Gorz, 2003: 13).

Este trabajo, como algo que se tiene o no se tiene, puntualiza Gorz, se debe a su definición como actividad eminentemente social. En ese marco, el trabajo ha adquirido una centralidad inusitada en términos de relaciones e intercambios sociales, de manera tal que supone posibilidades de inserción o exclusión, y aún más, hace girar la identidad personal o colectiva en torno a esas posibilidades. Si las competencias no están socialmente definidas y no se inscriben en una función -oficio, profesión, empleo- también definida socialmente, la persona que hace algo con sus manos y su cabeza, sin estar inscripto en una función social, -es decir, si no tiene un empleo- no “trabaja”, porque no responde a una demanda pública y socialmente determinada.

La función social que viene a llenar el trabajo en las sociedades capitalistas, es posible rastrearla, siguiendo el recorrido de Annie Jacob, más allá de los límites históricos de la aparición y consolidación del capitalismo en tanto que sistema universal. Desde una perspectiva socio-histórico-antropológica la autora se remonta a las imposiciones del Génesis de la cultura judeocristiana, la aparición del ascetismo laico que supuso la Reforma, así como las nuevas interpretaciones del mundo y las visiones acerca de los “otros” que se fueron configurando a partir del “descubrimiento” del “Nuevo Mundo” y la imagen del “buen salvaje”. En ese sentido, y sobre este último aspecto en particular, las representaciones europeas acerca de los indios comportan una visión despectiva por el poco apego de los americanos, no tanto a las

actividades, que sí las realizan, sino a lo que de función socialmente identificada y normalizada, parafraseando a Gorz, puedan tener. Según esta representación los salvajes “no trabajan, juegan” (Jacob, 1985).

Gorz señala además que esta construcción social que es el trabajo tal como lo ha delineado el capitalismo, el mismo capitalismo se ha encargado de abolirlo -precisamente por ser una construcción suya-. En el mismo momento que lo elevaba al rango de único sentido de vida, “poderoso medio de socialización, de normalización y estandarización”, lo eliminaba o lo convertía en un bien escaso. No han sido pocas las controversias acerca de lo que se ha dado en llamar “el fin del trabajo”, uno de cuyos voceros es el propio Gorz. El autor, no obstante, no deja de puntualizar que lo que está en vías de desaparición no es la actividad creadora y productora del hombre, la *poiesis*, como autorrealización, ya que la creación, como acto soberano, es imposible de socializar o codificar. Este tipo de trabajo sobre sí y sobre el mundo, no puede tener fin, pero sí el trabajo asalariado como principio regulador y organizador de la vida humana. Este diagnóstico supone la caracterización del fin de una época marcada por la centralidad del trabajo asalariado propio de la sociedad capitalista moderna. Es el capitalismo que Max Weber ha definido por su estructuración y conformación en torno a “la organización racional-capitalista del trabajo básicamente libre” (2003:12).

Si el “trabajo como meta, en sentido ‘profesional’, requerida así por el capitalismo” (Weber, 2003: 48) se desdibuja o desaparece, podría pensarse, en términos weberianos, que lo que tiende a desaparecer es la base misma sobre la que se asienta el capitalismo. La desaparición de la organización racional del trabajo produciría la situación paradójica de vivir en una sociedad de trabajadores, pero sin trabajo. Antes de avanzar sobre posibles o improbables desapariciones, centraremos la atención en otras conceptualizaciones acerca del trabajo asalariado.

Cuando Weber rastrea los fundamentos religiosos del ascetismo laico a fin de dar cuenta de las particularidades del trabajo en el capitalismo, señala dos aspectos centrales para la conformación de un tipo particular de trabajador, tendientes a acentuar el proceso de racionalización. Por un lado, el cotidiano proceder de las personas se fue adecuando a un creciente y constante autocontrol, conjuntamente, se fue delineando la educación de los monjes en calidad de trabajadores. Claro está, que se trata de un tipo de trabajador particular, ya que está “al servicio del reino de los cielos”. El modelo del ascetismo puritano, no obstante dicha especificidad, logró extenderse y sentar las bases del espíritu que dio origen al capitalismo (2003: 109).

Tal vez se podría objetar la pertinencia de Weber para nuestro análisis, ya que no estamos hablando, en nuestro caso, de un capitalismo de ahorro y producción, característico de la época en la que apareció *La ética protestante*, sino de uno caracterizado por la superproducción -con un fuerte componente en el área de servicios y en los bienes inmateriales- y, esencialmente, por el consumo. Lo que nos resulta central y clarificador en la obra de Weber es lo que él señala como la instauración de un tipo de relación ética y moral, de características inéditas para la humanidad, de los seres humanos con su trabajo, relación que se puede resumir bajo las formas de la vocación.

Veremos, a lo largo de nuestro recorrido, las nuevas configuraciones que se nos ocurren centrales, no solamente en cuanto a los actuales sentidos y derivaciones del ascetismo laico, sino en las formas que ha adquirido en el tardocapitalismo, centrándonos principalmente en la idea weberiana de profesión. Respecto a las posibilidades de conformación de lo que podría denominarse un “nuevo espíritu del capitalismo”, seguiremos lo apuntado por Boltanski y Chiapello

en su análisis acerca de lo que puede constituir el sistema de justificaciones y autojustificaciones que necesariamente debe tener el capitalismo para seguir funcionando. Para los autores, el capitalismo es “un sistema absurdo” ya que los dos polos que lo componen no pueden estar insertos en él a menos que encuentren fuertes justificaciones para hacerlo. Por un lado, los capitalistas se “encuentran encadenados a un proceso sin fin e insaciable, totalmente abstracto y dissociado de la satisfacción de necesidades de consumo”, por el otro, los asalariados pierden en el marco de este sistema “la propiedad sobre el resultado de su trabajo y la posibilidad de llevar a cabo una vida activa más allá de la subordinación” (Boltanski y Chiapello, 2002: 8). ¿Qué hace posible que, en este marco, los distintos componentes del sistema sigan formando parte y, probablemente, adhiriendo al mismo?

El interrogante acerca de la naturaleza de la implicación y adhesión de los actores que componen y dan vida -cada vez renovada- al sistema, parte de la premisa de los autores según la cual cada etapa del capitalismo, lleva en sí tanto la ideología como el sistema de autojustificaciones que se convierten en su sustento. Ambos componentes son los que permiten que todos colaboren y estén de acuerdo. La noción de espíritu, en este sentido, se refiere a “*la ideología que justifica el compromiso del capitalismo*” (las cursivas son de los autores, 2002: 9), habida cuenta de que la interiorización de los preceptos protestantes mediante la conformación de un ascetismo laico, propia de la etapa de formación del capitalismo, no logra dar cuenta de las configuraciones actuales. En esta línea, remarcan la insuficiencia de una hipótesis por la cual esta adhesión se lograría por la coacción ejercida frente a la amenaza del hambre o el desempleo. Yendo más lejos aún y deteniéndose ya no en los excluidos o en lo que comporta la amenaza de exclusión sino en los que forman parte del sistema, observan que el

salario puede ser la razón para permanecer o querer tener un empleo, pero no para implicarse en él.

La puesta en marcha de un sistema ideológico movilizador se convierte en indispensable para “motivar” al personal calificado, cuya colaboración es fundamental, y con ellos, extender la actitud positiva hacia el trabajo al resto de los trabajadores. La complejidad de las relaciones que se establecen entre quienes trabajan y su sistema de autojustificaciones, adhesión y fuerte implicación en sus trabajos, supone respuestas que, en principio, no simplifiquen dicha complejidad.

El concepto de **profesión** es central en la obra de Weber, desde el momento en que plantea que la relación particular que el individuo establece con su profesión es condición necesaria para la existencia del capitalismo. El autor remarca que, tanto en el alemán *beruf*, como en el inglés *calling*, existe una “remembranza religiosa: la creencia de una misión impuesta por Dios” (2003: 69) y nos señala, asimismo, el factor irracional que se oculta en toda idea de profesión. *Beruf* tiene el “significado de posición en la vida, de una clase concreta de trabajo” (69). A partir de un seguimiento a lo largo de los años sobre el término *profesión*, Weber puntualiza que tanto la idea a la que ésta se refiere como su sentido literal, son completamente nuevos: hijos de la reforma, ya que ni en la antigüedad ni en el medioevo existía semejante estimación del trabajo diario que lleva en sí la idea de profesión, que se deriva de la observación en el mundo de los deberes que a cada quien obliga la posición que tiene en la vida. Esto es, una valoración ética de la actividad profesional, mediante el acrecentamiento del interés religioso otorgado al trabajo.

Según la concepción weberiana, el hombre no puede sustraerse a una profesión, ya que ésta es una “donación”, un mandato de Dios que

adquiere las formas de un destino y de una **misión**. Destino y misión en la vida en el sentido de un poder o facultad que es otorgado a alguien para desempeñar algún cometido. Y agrega Weber “la palabra ‘profesión’ que nosotros traducimos del latín (en el sentido de especialización en una actividad constante del individuo) se manifiesta no únicamente en la pálida voz *opus*, sino, de manera especial con el término ‘oficium’” (2003: 79). El oficio y la profesión, por tanto, guardan en su origen ciertas remembranzas que lo emparentan más con el destino que con algún tipo de elección, de ahí su relación directa con el concepto de vocación. No son pocas, como veremos en el próximo capítulo, las variantes contemporáneas acerca de la profesión en tanto que misión, ya no en la vida, sino en el trabajo.

Nos detendremos en este punto en algunas conceptualizaciones acerca del trabajo cuyo eje estructurante gira en torno a la noción del trabajo como un derecho, en términos de Gorz, como algo que “se tiene o no se tiene”, como una actividad social y socializante. Volviendo sobre el recorrido realizado por Jacob sobre la palabra trabajo:

“En la Europa del siglo de las luces, en una sociedad que se constituye fuera del campo religioso, la idea de trabajo que en la época de la Reforma había pasado de castigo a deber, se justificará en adelante por su utilidad social. Los fisiócratas, los enciclopedistas y después los primeros economistas, contribuirán a fijar en torno al trabajo valores que, con la corriente socialista del siglo XIX, serán en cierta medida reforzadas” (Jacob, 1985).

Abordaremos esta tradición teórica, principalmente, por la centralidad que tiene en el ámbito nacional. En principio, podemos señalar la relevancia que ha tenido, tanto para los países centrales como para los “periféricos”, la obra del sociólogo francés Pierre Rosanvallon en el marco de esta tradición. El autor parte de la puesta en cuestión del actual “estado de providencia” como reemplazo al antiguo “estado de bienestar”,

ya que, sostiene, en el escenario de la creciente situación de desocupación laboral, el Estado ha devenido una “máquina de indemnizar”. Postular el trabajo como derecho implica no sólo garantizar la subsistencia y que las personas obtengan lo necesario para vivir, sino enmarcarlo en el ámbito de la socialización. Como vemos, aquello que en Gorz conserva la carga negativa de convertir al trabajo autopoiético en una actividad regulada y codificada, aquí aparece no solamente como un derecho sino como un reclamo. “Derecho a la utilidad” asentado en lo que el autor considera el inalienable derecho de las personas a “vivir de su trabajo”, asociando su ingreso al “reconocimiento de una función social” (Rosanvallon, 1995: 123).

En esta obra, Rosanvallon realiza un exhaustivo detalle del trabajo como derecho -social, no civil- desde la Revolución Francesa hasta nuestros días. Partiendo de un “pacto de inserción social” que pone el eje en el trabajo, 1789 marca un hito en torno al derecho de los ciudadanos a la inserción en la sociedad por medio del trabajo y a su participación en la utilidad general. Jacob también dedica a este período importantes líneas en su recorrido.

“El trabajo, de medio de acceso a la propiedad, pasa a ser una mercancía. La corriente socialista se arraiga en este giro. Hegel (de cultura protestante) será el primer filósofo en ver en el trabajo un aspecto esencial del destino humano. Y con Marx y Proudhon la soberanía legítima del trabajo lleva a la soberanía legítima de los trabajadores. Es a través del trabajo que el hombre se aliena en el presente, pero es también a través del trabajo que el hombre constituirá una nueva sociedad” (Jacob, 1985: 11).

Rosanvallon sostiene que el siglo veinte, profundizando una tendencia que venía registrándose en siglos anteriores, “archiva completamente la noción de derecho al trabajo”, habida cuenta del surgimiento de nuevas variables económicas y políticas que pusieron en

duda este derecho. La “moderna noción de desocupación” en tanto que inactividad forzosa, pone de manifiesto que la inactividad laboral puede no ser producto de una decisión personal sino que se puede atribuir a una causa macroeconómica. Los problemas económicos y las crisis productivas a escala internacional y nacional dejan al descubierto la vulnerabilidad de aquellos que sólo poseen su fuerza laboral. La falta de empleo marca, correlativamente, el surgimiento de otra noción moderna: el **mercado de trabajo** como ese espacio en el que se tramitan y negocian las posibilidades de acceso a un bien, muchas veces y cada vez más, escaso.

En esta perspectiva se encuentra inscripta, como hacíamos mención, gran parte de la producción teórica sobre el trabajo en nuestro país⁸, desde los estudios de la teoría política en los que se pone el acento

⁸ Los estudios sobre el trabajo en la Argentina cuentan con una fuerte tradición teórica, una de cuyas manifestaciones más importantes lo constituye el conjunto de investigaciones desarrollado en el interior del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas CONICET a través de su Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo PIETTE. Según la información suministrada en el sitio oficial “El programa PIETTE, con sede en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL) fue creado oficialmente el 19 de mayo de 1992”, asimismo, se especifica la particularidad de los estudios allí desarrollados “El Programa concentra su actividad en el estudio sistémico de las interrelaciones generadas entre las innovaciones tecnológicas –derivadas de la investigación científica básica y sus aplicaciones- y las innovaciones organizacionales dentro de las empresas productoras de bienes y servicios.” El programa está, actualmente, dirigido por Guillermo Neiman y cuenta con un importante número de investigadores y becarios. www.ceil-piette.gov.ar, fecha de ingreso 12/08/09.

En el mismo sentido, podemos hacer referencia al Programa de Investigación “Cambio estructural y desigualdad social” que produce la revista Lavboratorio al interior del Instituto de Investigaciones Gino Gremani de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Buenos Aires. La revista electrónica Lavboratorio, editada desde la década del noventa, está actualmente bajo la dirección de Agustín Salvia, en <http://lavboratorio.fsoc.uba.ar>. Las investigaciones, artículos y publicaciones surgidos de estos espacios fueron fuente de consulta permanente para nuestra investigación, en lo que se refiere al trabajo en la Argentina.

Destacamos también algunas obras que utilizaremos a lo largo de nuestra investigación y fueron ampliamente consultadas, como son: BATTISTINI, Osvaldo (comp.) 2004 *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. Buenos Aires: Prometeo. FERNÁNDEZ, Arturo (comp.) 2005. *Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas*. Buenos Aires: Prometeo libros. Resaltamos el carácter colectivo de estas dos producciones académicas que recogen el aporte de numerosos docentes e investigadores sobre el trabajo y las relaciones laborales de las ciencias sociales en nuestro país. SCAVINO,

sobre el Estado como actor fundamental en el contrato y las relaciones laborales, hasta los abordajes de la sociología del trabajo, en los que la “dignidad del trabajo” aparece como un eje estructurante de dicha producción y el trabajo es definido como “instrumento de sobrevivencia, como dispositivo organizativo y como constructor de sociedad” (Bialakowsky, 2004: 15).

En este sentido, gran parte de la producción académica en nuestro país en relación al trabajo hace hincapié en las transformaciones operadas en el interior del mercado laboral, y la aparición de nuevas figuras en torno al trabajo: trabajadores excluidos, trabajadores informales, precarizados, autogestivos, desempleados. Martín Spinosa, en un trabajo acerca de las formas actuales del empleo en relación a la empleabilidad, señala los límites que comporta la consideración del mercado de trabajo –o empleo- como un dato dado y homogéneo en el que los sujetos participan o del cual se ven excluidos. La perspectiva económica neoclásica, por un lado, lo equipara con cualquier otro tipo de mercado de los que conforman la sociedad capitalista y está basada en la hipótesis de la libre competencia y libertad de elección de los individuos. Otras perspectivas, agrega, consideran al mercado laboral un espacio en el que se suscitan “problemas” en los flujos de la fuerza de trabajo. Siguiendo al autor, ambas conceptualizaciones desconocen el “problema” del empleo como una construcción social particularmente situada, habida cuenta de la caracterización del empleo como una forma particular de trabajo asentada en “la disputa de carácter estructural entre el capital y el trabajo”, por lo tanto, una forma siempre cambiante, siempre conflictiva y en permanente reconfiguración (Spinosa, 2007: 250).

Dardo. 1999 *La era de la desolación. Ética y moral en la Argentina de fin de siglo*. Buenos Aires: Manantial. A esto sumamos una importante obra, de filiación marxista, a nivel regional: ANTUNES, Ricardo. 2005. *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y negación del trabajo*. Buenos Aires: Herramienta. Taller de estudios laborales.

La categoría de “desocupado”, señala Rosanvallon, se diferencia completamente de aquellas otras que, en siglos anteriores, hacían referencia a los individuos sin empleo, sin profesión, en fin, a los individuos no clasificados, aquellos que se movían al margen de la sociedad. En esta línea, y en el contexto de crisis laboral de los primeros años del siglo veinte, la “indemnización” aparece como una figura paliativa para cubrir el “accidente” que constituye la desocupación. El autor considera que el “derecho a la inserción” -en Argentina caracterizado como “dignidad del trabajo”- enriquece al derecho social como un “imperativo moral” ya que, más allá del derecho a la subsistencia procura dar forma al derecho a la “utilidad social”⁹, a partir de la implicación recíproca del individuo y la sociedad. Podemos observar aquí una visión acerca del trabajo en la que aparece el Estado como un actor fundamental; un tercer actor en las relaciones antagónicas entre capital y trabajo, que tiene por función la legislación, la regulación, la asignación, en fin, la mediación,

Recapitulando, lo que en Arendt se nos presenta como una de las tres actividades que conforman la vida activa de los hombres sobre la tierra -actividad por medio de la cual los hombres imprimen su sello al mundo-; lo que el marxismo postula como actividad social fundamental contrapuesta al capital a través de una relación asimétrica y de explotación; adquiere en la tradición teórica a la que estamos haciendo

⁹ En un fragmento de su libro Rosanvallon se dedica a argumentar en contra de la asignación ciudadana universal (tema de cada vez más creciente actualidad, habida cuenta de la desocupación estructural en el mundo capitalista), principalmente desde la concepción del trabajo como derecho, en relación a la utilidad social. A modo de ejemplo citaremos, para presentar los argumentos a favor de tal iniciativa, a la posición tomada por los autores italianos contemporáneos de tradición operatista (Virno, Berardi, Marazzi) con los que trabajaremos en los capítulos subsiguientes. “Ha sido el cognitariado global quien ha empezado a poner esta cuestión en el orden del día y es ese mismo cognitariado el que debe hacer crecer la reivindicación del salario mínimo interplanetario. Aunque esa propuesta pueda parecer utópica en la actualidad, con la actual relación de fuerzas políticas y sociales, es previsible que a medio plazo crezca la presión a favor de un salario mínimo planetario.” BERARDI, Franco. 2003. *La fábrica de la infelicidad. Nuevas formas de trabajo y movimiento global*. Madrid: Traficante de sueños, p. 168. (Disponible en www.sindominio.net)

referencia un nuevo estatuto: un contrato entre los Estados y los sujetos de la acción social cuyo resultado es la categoría de **trabajo social**, fuertemente asociada a la idea de *dignidad* (Rosanvallon, 1995: 173). En este sentido, esta tradición polemiza abiertamente con quienes, como Arendt, piensan que el trabajo “responde a esencialidades inmanentes e inmutables a lo largo de la historia” (Battistini, 2004: 24).

Preferimos considerar, tal vez con cierto esencialismo arendtiano, que la transformación de la sociedad en una sociedad de trabajadores -a partir de la glorificación del trabajo, bajo las formas de la labor-, ha llegado, “como la realización del deseo en los cuentos de hadas”, demasiado tarde y de manera contraproducente “puesto que se trata de una sociedad de trabajadores que está a punto de ser liberada de las trabas del trabajo” y, lo que es aún más desalentador, “dicha sociedad desconoce esas otras actividades más elevadas y significativas por cuyas causas merecería ganarse esa libertad” (Arendt, 2003: 17). Aquellas actividades que, recordemos, no se dan sino en el marco de la acción.

Arendt realiza una defensa encendida de la acción, es decir de la política, como aquella actividad propia del “hombre *qua* hombre”, de cada uno de ellos en lo que de único, diferenciado y distintivo tiene y que le permite la aparición ante otros, un estar entre otros que sólo es posible en el marco de una actividad que escapa al orden de la necesidad.

“La convicción de que lo más grande que puede lograr el hombre es su propia aparición y realización no es cosa natural. Contra esta convicción se levanta la del *homo faber* al considerar que los productos del hombre pueden ser más –y no sólo más duraderos– que el propio hombre, y también la firme creencia del *animal laborans* de que la vida es el más elevado de todos los bienes” (Arendt, 2003: 230).

La aparición y realización de los hombres mediante la acción y el discurso, no es, de ningún modo, una actividad socializante, no es una actividad que tenga un fin por fuera de sí misma, no es regulable ni codificable, no viene a llenar ninguna función socialmente determinada, ni puede repetirse. Es una aparición nueva e imprevisible -por lo tanto, no regulable- cada vez. En su lectura sobre la obra de Arendt, Daniel Mundo nos recuerda que un mundo sin política, un mundo igualitario de laborantes es un peligro de la época moderna contra el que la autora escribió *La condición humana*.

“Un lugar común como ese ya no sería un espacio donde las personas tendrían que presentarse y revelarse más allá de lo que son, en tanto actor político o en tanto espectador crítico; ese lugar común recibiría el nombre de mercado, en donde los individuos no se reúnen como personas sino como productores, sujetos de la producción que ya no se muestran a sí mismos, en el acto valiente de aparecer y revelarse, sino que muestran sus productos. No exhiben lo que son, muestran lo que hacen” (Mundo, 2003: 26).

Si las personas fueran juzgadas, evaluadas, en fin, tomadas en consideración por lo que hacen y no por lo que son, prosigue Mundo, terminarían convirtiéndose en “esclavos de sus propias facultades, de sus propios poderes o habilidades” (2003: 43). Estar atados a los propios saberes y facultades será uno de los motivos sobre los que indagaremos en las páginas siguientes al pensar en los modos de ser del trabajo y de quienes trabajan en el posfordismo. Resulta sugerente, asimismo, detenerse en las características de ese nuevo lugar común (y ver si también llevaría el nombre de mercado¹⁰), en el cual los hombres no se reunirían ya como productores que muestran sus obras, entre otras causas, porque el trabajo actual no se objetiva en producto alguno. Tampoco sería un lugar, como quería Arendt, en el que los hombres

¹⁰ El término “mercado de trabajo” y el más novel “mercado de pases” -de hecho, importado del mundo del fútbol- ha pregnado el discurso de la industria del trabajo, convirtiéndose en un componente más de sus modalidades enunciativas.

aparecerían como personas en su pluralidad y singularidad. Tal vez sea un lugar en el que los hombres se muestran a sí mismos, pero bajo una forma reificada, como personas producidas.

Este lugar, ya lo adelantamos bajo la forma de una hipótesis, es la **industria laboral**, un inédito lugar común que se ha conformado, que se ha institucionalizado y que gira en torno al trabajo. No un mercado, pues no se trata solamente de fuerza de trabajo puesta a la venta. Se trata del trabajo como un bien -escaso- al que muchos aspiran alcanzar, pero también del trabajo como tema, como anhelo, como posibilidad. También se trata de un espacio en el que los hombres se muestran **al** trabajo, como potencia, como posibilidad, como producto directo de la industrialización. Se muestran como empleables.

Un mundo global

“El sabio es el heredero del trabajo humano, de la inteligencia acumulada en la infinita sucesión de gestos de trabajo y de actos de rechazo del trabajo. El rechazo del trabajo —el ahorro de fatiga—

es el motor evolutivo de la inteligencia. La inteligencia es el rechazo del trabajo que se materializa en forma socialmente útil. La ciencia moderna es consciente de esta función suya. Galileo dice que la función de su saber es reducir el trabajo de los artesanos multiplicando su potencia, y Francis Bacon dice con ambigüedad: knowledge is power. El conocimiento es potencia y/o poder. El sabio sabe que conocer es potencia. El mercader y el guerrero quieren obtener poder del conocimiento. Para ello deben someter al sabio. Pero si el sabio no se somete, el conocimiento no acepta el dominio. Por eso el guerrero y el mercader recurren a astucias y triquiñuelas, para someter la potencia del pensamiento al poder del dinero y de la violencia.”

Rekombinant— www.rekombinant.org

El trabajo ha cambiado y todos parecen estar de acuerdo, si no en los juicios valorativos acerca de los cambios, sí en que las causas de su transformación han de rastrearse conjuntamente con las consecuencias de la globalización. Siguiendo este razonamiento, el trabajo, las relaciones laborales y su gestión, han cambiado porque el mundo ha cambiado, y el mundo es otro porque es un mundo globalizado.

“De un modo o de otro, todos los estados, pueblos e individuos del planeta contribuyen y se ven afectados por las transformaciones globales en curso”¹¹. A través de esta breve síntesis de los brasileños Héctor Leis y Eduardo Viola podemos empezar a pensar en las múltiples implicaciones

¹¹ LEIS, Héctor y VIOLA, Eduardo. “Gobernabilidad global posutópica, medio ambiente y cambio climático” en *Nueva Sociedad* N° 185. Buenos Aires. Mayo/Junio de 2003 en http://www.nuso.org/upload/articulos/3121_1.pdf. En este artículo los autores sitúan la globalización en el marco conceptual que la caracteriza como un fenómeno multidimensional, en el que una de sus dimensiones es la económica y, dentro de ella, ubican cuatro subdimensiones: una comercial, una financiera, una tecnológica y una productiva. Esta última adquiere las formas de la transnacionalización creciente de las cadenas productivas.

que suponen, en relación al trabajo, sus nuevas formas y configuraciones, las mencionadas contribuciones y afectaciones. Todos contribuimos, todos estamos afectados. Por un lado esta idea nos permite pensar a la globalización como un fenómeno complejo y, de algún modo, de ida y vuelta o en múltiples direcciones, y no como una fuerza ajena que pesa sobre la humanidad y a la que se soporta o se intenta hacer frente como a un impacto.

La globalización es abordada, desde distintas perspectivas teóricas y disciplinares, como un fenómeno de ruptura y de más o menos reciente aparición, ubicable alrededor de fines de los años sesenta y comienzos de los setenta del siglo veinte (Leis y Viola, 2003; Dupuy, 2006, Castells, 1997). En este sentido aparece definido no sólo en términos de ruptura, sino como un proceso que ha cambiado radicalmente el funcionamiento del mundo, de modo tal que ya nada es lo mismo. En términos de Robert Castel, vivimos en un flujo incesante de cambios y la sociedad industrializada ha sido reemplazada por la idea de mercado. El diagnóstico del autor se completa, entre otros múltiples aspectos, con la descripción de un escenario global con creciente inequidad, marcado por la distribución regresiva del ingreso, la desocupación constante y la exclusión (reemplazando las “viejas categorías” como la explotación) y la aparición de nuevas formas de pobreza (Castel, 1997)¹².

Por otra parte, la globalización es definida en términos de continuidad histórica como un antiguo proceso que podría remontarse a “la ruta de la seda que creó los primeros lazos culturales y económicos entre la antigua Europa y Asia” (Messner, 2001: 48), aunque remoto, sin

¹² Es necesario aclarar que este libro de Castel se centra en un aspecto muy puntual del proceso globalizador; esencialmente, en lo que él denomina (y en la misma línea del texto citado de Rosanvallon) el advenimiento de una nueva cuestión social ya que, con el nuevo escenario global se pone de manifiesto la inadaptación de los viejos métodos de gestión de lo social y los principios organizadores de la solidaridad social. CASTEL, Robert. 1997. *La metamorfosis de la cuestión social*. Buenos Aires: Paidós.

embargo, el proceso globalizador comporta en la actualidad las características de cierta radicalización, en este sentido, “la globalización contemporánea es más rápida, más barata y más profunda”.¹³

Asimismo, la globalización -que se presenta precisamente como un concepto globalizador- puede ser considerada ambas cosas: “la globalización es una realidad que se instala como continuidad y ruptura del modelo societal que se inaugura con la Revolución Francesa y la Revolución Industrial” (Alayon Monserat, 1999). Desde esta perspectiva aparece, entonces, como continuidad en términos de radicalización de la modernidad -en tanto ésta supone la industrialización, la consolidación del capitalismo, así como el creciente grado de institucionalización y la presencia de los estados modernos, aunque no en sí mismos, ya que han perdido parte de su incidencia y poder por sobre los capitales transnacionales-, como un rasgo aún más general de la modernidad, y esto es el “auge de la organización” (Giddens, 1994).

Las reflexiones sobre el trabajo actual, en ese sentido, están en su totalidad atravesadas por la idea de cambio: cambio de un modelo productivo por otro, de los modos de gestión del trabajo, de los modos de representación, del lugar del trabajo en la vida social e individual, de las éticas que supone. La visión constructivista de Norbert Elías rastrea el proceso de la civilización -donde los cambios son de larga duración y, a la vez, no son racionales ni irracionales- tanto a nivel de los individuos como de la sociedad, sin caer ni en el sujeto ni en la estructura y complejizando la articulación de ambos niveles. En términos del autor holandés podríamos pensar en una psicogénesis del mundo laboral -que implicaría

¹³ KEOHANE y NYE. 2000. “Introduction: Governance in a globalizing World” in *Governance in a globalizing World*, Cambridge, citado en MESSNER, Dirk. “Globalización y gobernabilidad global” en Nueva Sociedad. N° 176. Caracas, Noviembre/Diciembre de 2001 en http://www.nuso.org/upload/articulos/3005_1.pdf. La idea de globalización como proceso multidimensional es tomada por Leis y Viola de Keohane y Nye, aunque, como vimos, ellos la enmarcan como un fenómeno de ruptura producido en los últimos años del siglo veinte.

transformaciones en la estructura psíquica y del comportamiento de los individuos cuya principal consecuencia es la “autocoacción”- que se desarrolla a la par de los cambios/procesos sociales y económicos, es decir, la sociogénesis (Elías, 1994).

El tema de las continuidades/discontinuidades entre modernidad y posmodernidad, entre capitalismo y tardocapitalismo, aparece con una fuerte centralidad toda vez que se intenta reflexionar sobre el trabajo contemporáneo. Es sugestivo observar que los términos que se utilizan para referirse al *ethos* instaurado por el capitalismo tardío “posmoderno” (flexibilidad, versatilidad, fluidez, liquidez, cambio continuo, fragilidad, fragmentación, rapidez, etcétera) tienen su supuesta contraparte en cierta solidez del capitalismo moderno, -propio de *le modernité: le transitoire, le fugitif, le contingent*¹⁴, aquella en la cual “todo lo sólido se desvanecía en el aire” (Marx, 1985). Si los modos de experimentar lo moderno se definían en términos de transitoriedad, contingencia y fugacidad, lo posmoderno -globalizado- entonces, pierde particularidad o es la siguiente etapa de un proceso “de larga duración”.

Preferimos, por nuestra parte, considerar, siguiendo la conceptualización de Norbert Elías, a la llamada globalización y, más específicamente, al capitalismo tardío, como la última (en el sentido de actual) fase del proceso civilizatorio, y a la actual organización -reorganización- de las relaciones humanas que se producen en su interior como teniendo una influencia directa en el comportamiento humano “cuyo resultado provisional es nuestra forma ‘civilizada’ de comportamiento y de sensibilidad” (1994: 451). Elías anticipa¹⁵ que nunca

¹⁴ La expresión se refiere a la ya clásica caracterización de la modernidad que el escritor Charles Baudelaire realizó en *El pintor de la vida moderna*, escrito en 1859-60 y publicado en 1863.

¹⁵ Tengamos en cuenta que *El proceso de la civilización*, aunque presentado en sociedad casi medio siglo después, fue escrito en 1930. Este libro, capital para pensar las interrelaciones individuo-sociedad, realiza un recorrido genealógico y un profundo estudio de la estructura de las emociones humanas y su control, así como de los

se dio una interdependencia mayor en un territorio tan vasto, con tanta complejidad e interrelación en la división de funciones y tal monopolio de la violencia. ¿Está hablando Elías de la globalización? Está refiriéndose, más bien, al proceso civilizatorio de Occidente que, como señala, no hace sino avanzar hacia adelante, en un sentido similar al que nos podemos referir acerca de la modernidad. Las “nuevas” formas de estar de la posmodernidad, caracterizadas comúnmente por lo transitorio, lo fragmentario, lo fugaz, no son tales. En un sentido simmeliano, no son sino las formas, eternas, de la modernidad.

Si la modernidad era experimentada en términos de transitoriedad, fragmentación y fugacidad, en los mismos términos en los que aparece la novedad posmoderna y globalizada, tal vez la novedad de cada época no radique en las formas que adopta sino en los modos de su experimentación por parte de los hombres.

Siguiendo la conceptualización de Elías, el actual momento de dicho proceso nos mostraría un grado cada vez mayor de diferenciación e interrelación de las funciones sociales como consecuencia del aumento de la competencia social. Esto representa individuos cada vez más dependientes entre sí mediante el “ajuste” de sus comportamientos -cada vez mayor en número de individuos, pero también de actos que deben ser previsibles- de manera tal que sean diferenciados, regulares y estables, y que suponen un creciente dominio, -o autodomínio- en el manejo de las relaciones no sólo interpersonales, sino entre cada uno de los componentes o dimensiones del fenómeno, que representa un aumento en los grados de interdependencia.

cambios operados en la sociedad, complejizando la articulación de ambos niveles. Elías no sólo describe en esta obra la dirección que van tomando los cambios, sino que apunta que los mismos son de larga duración y, paralelamente, no son racionales ni irracionales. (1994)

La “modelación del aparato psíquico” que se produce en sociedades altamente diferenciadas, nos dice Elías, hace que cada persona adecue su comportamiento de manera tal de corresponderse con las necesidades de unas redes de interdependencia cada vez más complejas, mejor tejidas, a la par de un proceso de paulatina y creciente diferenciación de funciones a distintos niveles de la sociedad.¹⁶

Nos detendremos, en este punto, en el repaso de una serie de análisis que resultan de interés para nuestra investigación, acerca de los nuevos contornos que ha adquirido el capitalismo y sus formas de producción y gestión del trabajo en el marco de la llamada globalización. Aunque las lecturas y los diagnósticos acerca de la globalización sean extremadamente heterogéneos y disímiles, parece haber coincidencia casi absoluta en lo que parecen ser sus características centrales. Por un lado la articulación reticular del planeta con la aparición de las tecnologías digitales y, por el otro, o, como consecuencia de dicha articulación, la conformación de un modelo productivo diferente al anterior.¹⁷ Al respecto, Manuel Castells caracteriza la (nueva) estructura social por el paso de una economía de bienes a una de servicios, por la desaparición de los trabajos agrícolas y fabriles, por el auge de ocupaciones ejecutivas y profesionales, así como por el contenido cada vez mayor de información en el trabajo (1997: 230). Aunque considera que estas características se acentúan en las economías más avanzadas del planeta, también insiste en remarcar el carácter global de este proceso por el cual la economía se ha vuelto reticular e informacional. En este sentido, los cambios operados a nivel de la producción, el trabajo y las relaciones laborales se vuelven

¹⁶ Retomaremos los aportes de Norbert Elías en nuestro capítulo III, al hilo del análisis de las características que asume el empleable como figura central de la industria del trabajo.

¹⁷ Sabemos la ambigüedad que representa definir sólo como “diferente” al sistema productivo del tardocapitalismo respecto de su antecesor. Sin embargo, y ya que buscamos en este caso sólo aquellos puntos en los que existe coincidencia, no nos detendremos a considerar si los cambios producidos representan una ruptura, una revolución, una continuidad, una radicalización de procesos propios de la modernidad.

puntos ineludibles para aquellos que intentan acercarse a una comprensión general de la actual estructura social.

Aparecen en Castells algunos aspectos que serán fundamentales para dar cuenta del actual proceso productivo, y estos son los que se refieren a la preponderancia que en el mismo tienen la información y el conocimiento. Si para él “información y conocimiento son las variables decisivas en la productividad” -graficando lo que se ha dado en llamar “sociedad de la información” o del “conocimiento”-, dadas las “ventajas competitivas” que ambas representan para quienes saben hacer buen uso de ellos; desde otra perspectiva conceptual, son las facultades cognitivas del género humano en cuanto tal las que constituyen la base del sistema productivo contemporáneo.

La diferencia no resulta menor, toda vez que en el primer caso se concibe a la información y al conocimiento como bienes creados, un capital que puede o no poseerse y del cual hacen uso -o pueden hacerlas personas, las empresas, los estados, y cuyo resultado pone a los mismos en situación de mayor o menor competitividad. Repasaremos en las próximas líneas, y con mayor detenimiento en el siguiente apartado, la segunda perspectiva a la que hacíamos referencia, en la que la conceptualización del conocimiento -o mejor, de las “facultades cognitivas”-, desprendiéndose de cualquier connotación en términos de capital, adquiere una relevancia que nos resulta esclarecedora para pensar el nuevo *ethos* del trabajo: las capacidades lógico-lingüísticas propias de toda la especie humana como base del actual sistema productivo.¹⁸

¹⁸ Veremos en el próximo apartado que, una de las tesis desarrolladas por Virno en su *Gramática de la multitud*, se refiere exactamente a este punto. El general intellect, señala, no es “capital fijo”, sino que se manifiesta como “interacción lingüística” en el “trabajo vivo”. (2003: 121)

En su obra *Imperio*, Michael Hardt y Antonio Negri analizan, punto por punto, la forma que ha adquirido el nuevo orden mundial -lo que extendidamente se conoce como globalización-, caracterizado como el Imperio. El “estado de excepción” y las “tecnologías policiales” constituyen el núcleo sólido del nuevo derecho imperial. Luego de rastrear los componentes jurídicos del mismo, se apuran en aclarar que, tanto los conceptos como los sistemas jurídicos “están siempre referidos a algo distinto a ellos mismos” y que para avanzar en la investigación acerca de las transformaciones surgidas en el “paradigma de mando”, deben “descender” al nivel de la materialidad¹⁹. “Necesitamos descubrir los medios y fuerzas de producción de realidad social junto con las subjetividades que la animan” (2000: 24).

Las concepciones foucaultianas acerca de la sociedad de control, mediante la incorporación de la noción de biopoder, permiten describir, siguiendo el razonamiento de los autores, los aspectos y características centrales del concepto de Imperio, caracterizado por un “espacio sin límites” y una “temporalidad imprevisible”, así como por la “omniversidad de los sujetos” en el marco de una “sociedad que se abre en redes”. En este sentido, para analizar los modos de funcionamiento de las formas del Imperio, resulta central hacerlo en el marco de un “contexto biopolítico”.

Es en este contexto, según Hardt y Negri, que se ha producido una “taylorización global de los procesos laborales” y una “proletarización del mundo”, ya que el proletariado “se está volviendo la figura universal del trabajo”. Cabe aclarar que no se refieren aquí solamente al proletariado industrial sino a aquella fuerza de trabajo subordinada, explotada y que

¹⁹ Llama la atención la insistencia en la metáfora espacial acerca del arriba y debajo de los procesos analizados. No son pocas las ocasiones en las que los autores nos alertan acerca de un inevitable “descenso” a una “jungla de determinaciones productivas y conflictivas” (*op. Cit.*: 30).

produce bajo el mando del capital²⁰, la “multitud productiva” de la que hablaremos en el próximo capítulo.

La taylorización supone el proceso de estandarización del trabajo, una profundización de los niveles de alienación a partir del momento en que cada trabajador realiza su trabajo, un trabajo monótono, repetitivo y rutinario, ubicado en un lugar específico de la cadena de montaje. Sin embargo la tendencia creciente en el “mundo del trabajo” parece ser exactamente la contraria: hombres y mujeres que en su trabajo ponen todo de sí, incluida su creatividad o hasta su propia personalidad en el trabajo, conformando lo que, desde una filiación teórica compartida por el propio Negri y constituida por un grupo de pensadores italianos contemporáneos miembros de la tradición operatista de los años setenta²¹, llaman el “cognitariado”. El neologismo se refiere a esa clase, sin conciencia de tal, que vende una fuerza de trabajo particular que consiste, primordialmente, en conocimiento y saber. Las facultades cognitivas, desde esta perspectiva, se han constituido en la base de un sistema productivo, cuyo punto más saliente se ha desarrollado en la última década del siglo pasado, asentado en dicha fuerza, denominado también por otro neologismo: la “semiproducción”.

Enmarcado en esta corriente teórica, Franco Berardi comparte el diagnóstico por el cual se caracteriza a las capacidades cognitivas como el elemento central de un sistema productivo de reciente aparición. Señala, no obstante, que en los últimos años se ha producido el

²⁰ En un sentido similar Ricardo Antunes utiliza la categoría “clase-que-vive-del-trabajo” con el objetivo de “otorgar *validez contemporánea* al concepto marxiano de *clase trabajadora*.” Según este “*sentido actual*” de clase, quedan incluidos allí todos aquellos que venden su fuerza de trabajo. “No se restringe, por lo tanto, al trabajo manual directo, sino que incorpora la *totalidad del trabajo social*, la totalidad del *trabajo colectivo asalariado*.” ANTUNES, Ricardo. 2005. *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y negación del trabajo*. Buenos Aires: Herramienta: Taller de Estudios Laborales.

²¹ Nos referimos aquí al grupo –aunque nombrado como tal, no desconocemos la heterogeneidad que le es propia– constituido por autores como Paolo Virno, Franco Berardi, Cristian Marazzi y el propio Antonio Negri, entre otros.

hundimiento de la “ideología *felicista*” fuertemente asociada a este sistema y ligada a la economía de red, producto de la caída de la “burbuja especulativa”. Este hundimiento comenzó cuando los títulos tecnológicos comenzaron a perder valor en la bolsa, de allí a la crisis financiera sólo había un paso y eso derivó en “una auténtica crisis económica, con rasgos de crisis de sobreproducción semiótica y tecnológica” (Berardi, 2003: 10).

En el diagnóstico del autor, no obstante, se puntualiza que el hundimiento de la *new economy*, es decir, del “tejado ideológico” bajo el que se armó y desarrolló la “semiproducción” de los años noventa, no supone el correspondiente hundimiento del proceso de producción conectado en red, la *net economy*. Muy por el contrario, sostiene Berardi, la red no ha hecho sino expandirse. En estos términos describe el escenario de la era global:

“...las tecnologías digitales han hecho posible una organización de la producción cada vez más independiente del territorio y de la fábrica. La producción se ha convertido en un ciclo continuo y globalizado en el que se ponen en conexión fragmentos de trabajo lejanos y diversos, bajo el mando unificado del capital” (2003: 160).

En ese sentido, y en relación a las formas actuales que adopta el trabajo, si Hardt y Negri anunciaban su taylorización, el ya mencionado Berardi, Paolo Virno y Christian Marazzi van a detenerse en lo que consideran el aspecto central e inédito de estas formas: el surgimiento de un capitalismo centrado en las **capacidades cognitivas** de los sujetos. Volveremos recurrentemente sobre este punto a lo largo de nuestro análisis, por lo pronto, será dejado en suspenso a fin de continuar con nuestro intento de establecer cuáles son los aspectos nodales a tener en cuenta en torno a la globalización como factor determinante -o no- en la conformación de las nuevas formas de trabajo.

Berardi toma como modelo paradigmático del fenómeno que analiza (el fin de la “ideología felicista” de la sociedad red), el *dotcom crash*, es decir, el fuerte hundimiento de las acciones de las llamadas empresas *punto com*, -empresas cuya actividad se realiza mayoritariamente en la web o en relación a ella y que han sido el “laboratorio de formación” de un modelo productivo y un mercado- que se llevó consigo todo un “ejército de autoempresarios cognitivos” que animaban el mundo de dichas empresas bajo el paradigma del mercado libre en el que competían **saberes, competencias y creatividad**. La ideología que acompañó la “dotcommanía” estaba asentada, según el pensamiento del autor, en la “representación fanática del optimismo obligatorio y economicista”.

Recordemos que, en un sentido similar, se refieren Boltanski y Chiapello a la necesaria “ideología” que ha de constituirse en la autojustificación de los sujetos para adherir y sostener al capitalismo, conformando ese “nuevo espíritu” que rastrean en su obra (2002). También François Dupuy, sobre el que nos detendremos unas líneas más adelante, nos habla de esa adhesión, sólo que a la luz de un análisis acerca de lo que el autor considera su dilución, o, por lo menos, su puesta en duda por parte de los cuadros o ejecutivos, es decir, el sector históricamente más “comprometido” con la empresa y la organización (2006). Es necesario destacar que, en ambos casos, el análisis no se limita a lo que Berardi denomina “*virtual class*” sino que se extiende, en el primero, a todos los sectores que conforman el sistema capitalista y, en el segundo, a los cuadros o ejecutivos de cualquier organización o empresa capitalista, independientemente de la tangibilidad o virtualidad de lo producido.

Berardi se detiene en las implicaciones que tuvo para esta clase semejante adhesión y compromiso con un sistema que la ha dejado fuera. Señala al respecto que un número importante de quienes componían la *virtual class* se ha sumado al “complejo tecnomilitar” del actual capitalismo, mientras el resto ha sido expulsado al “borde de la proletarización”, mediante la incorporación al actual modelo productivo que adquiere las formas del “semiocapital” (Berardi, 2003: 12 a 16). Tal como fue señalado, en torno a expresiones como “sobreproducción semiótica”, “semiocapital” y otras en sentido similar, volveremos unas líneas más adelante; por lo pronto, sólo diremos que el centro de estas reflexiones está puesto en lo que se considera el ingreso del **lenguaje**, como capacidad de la especie humana en cuanto tal, en el campo de la producción: el “semiocapitalismo” pone de manifiesto al lenguaje como un terreno de lucha política y ha dado origen a la conformación del “cognitariado”.

Por su parte Christian Marazzi sostiene que las crisis financieras y económicas ponen de manifiesto que la nueva forma de fetichismo en el capitalismo globalizado es “la mentira”, que lubrica la producción y financiación. De este modo las crisis no son, como se presentan, pocos casos, sino una forma de actuación sistémica, precisamente porque es lingüística²². Se ha modelado un “nuevo tipo de obrero social”, producto de la precariedad, la flexibilidad y la descomposición del tejido industrial, que “ha de vérselas”, en términos de Marazzi, con la crisis del estado de bienestar.

Si en la segunda mitad del siglo veinte el Estado se había convertido en el único garante, sino de relaciones simétricas entre capital

²² Es necesario aclarar que los autores escribieron esto con anterioridad a la crisis financiera y económica mundial de 2008. No obstante, esta “nueva” crisis no hace sino reforzar los argumentos antes señalados, toda vez que el supuesto elemento desencadenante de aquélla fue una “burbuja” –inmobiliaria, económica, financiera–.

y trabajo, de ciertas “compensaciones” hacia los trabajadores bajo la forma de leyes laborales, regulaciones y protecciones sociales, ocupando un rol de mediador en la relación entre el trabajo y el capital, las sucesivas pérdidas de poder de los estados nacionales frente a los capitales transnacionales, pusieron en evidencia un aspecto más de ambigüedad en la situación de los “trabajadores” en la era globalizada.

Uno de estos aspectos lo constituye la “desprotección” en la que se encuentran en el interior de las organizaciones, punto sobre el cual haremos referencia a partir del trabajo *La fatiga de las elites* del sociólogo francés François Dupuy, por lo que éste tiene de ejemplificador a la hora de pensar las transformaciones que se fueron dando en la gestión del empleo. Por otra parte, aunque este análisis esté centrado en los ejecutivos, los llamados *cuadros*, en el interior de las empresas u organizaciones, y esto, en principio, se nos presente como una visión demasiado sesgada con respecto a las actuales formas del trabajo, la tesis que sustenta nuestra investigación, nos permite sostener que la **industria del trabajo** ha tomado precisamente del modelo gerencial gran parte de los motivos que la componen, extendiéndose a la totalidad de esta industria. Esto no implica, en modo alguno, sostener que las relaciones laborales efectivamente entabladas en diferentes lugares, contextos y realidades socioeconómicas particulares -entre ellas la de Argentina y los países latinoamericanos en general- asuman esas formas. No insistiremos lo suficiente, tal vez, en señalar que nuestro propósito es detenernos en la industria del trabajo a partir de un análisis del discurso que la soporta y que, por tanto, no pretende convertirse en generalización o diagnóstico alguno sobre la diversidad y complejidad de factores que intervienen en el trabajo como fenómeno político, social y económico.

Tras esta breve digresión, a modo de aclaración, nos detendremos en lo que Dupuy señala a propósito de los cambios producidos con el

advenimiento de la globalización. El autor sostiene que a partir de mediados de los años setenta, finalizando lo que en los países centrales se conoce como los “Treinta Gloriosos”, se ha producido una importante transformación con visos de revolución, en el interior de las organizaciones, que no ha afectado tanto a las estructuras de las mismas sino a las “maneras cotidianas de trabajar impuestas a sus miembros” (2006: 16). La empresa capitalista estaba caracterizada hasta ese momento por un carácter “endógeno”, según el cual la misma estaba orientada hacia quienes trabajaban en ella y no hacia sus clientes y accionistas, que aceptaban el segundo plano que les correspondía según este diseño empresarial.

La globalización, nos dice el autor, ha invertido esta relación de poder, entre otras cosas, producto de la “inversión de la escasez”: de una sociedad con bienes escasos se ha pasado a una con abundantes bienes y servicios y clientes escasos. A esto se suman las crecientes demandas en términos de calidad de los productos y reducción de costos. Esta “doble demanda”, señala Dupuy, sólo pudo satisfacerse por medio de un profundo cambio en las maneras de trabajar en las organizaciones, tomadas éstas en el sentido más literal y concreto del término, es decir en relación a sus formas de organización. Ya volveremos sobre las modalidades que, tanto para éste como para otros autores, ha tenido el cambio sufrido en el modo de organización del trabajo; en este lugar nos quedaremos con la centralidad que le otorga al respecto a la globalización y el consecuente lugar preponderante que han pasado a ocupar en la economía capitalista tanto los clientes como los accionistas.

En el siglo veinte, sostiene Dupuy, la primera revolución a nivel económico fue la introducción de la producción masiva con la consiguiente esperanza en la regulación científica de “lo que los hombres hacen en el trabajo”. El autor considera que, mientras Taylor, Fayolle y

Weber fueron los teóricos de esta revolución, Henry Ford fue quien la llevó “emblemáticamente” a la práctica. De esta manera, podemos ver cómo taylorismo y fordismo, muchas veces, suelen usarse indistintamente aunque comporten sus diferencias. El siglo veintiuno, por su parte, trajo consigo otra revolución que es también una “revolución de la organización” (2006: 52).

El punto central de esta “revolución” lo constituye, siguiendo este razonamiento, el hecho de que con la “*globalización o mundialización*” se ha producido una inversión drástica en las relaciones de poder dentro de la economía capitalista, dada por la “*inversión de la escasez entre el producto y el cliente*”. ¿Qué quiere decir esto para Dupuy? Que hasta mediados de los años setenta, el capitalismo estaba marcado por una fuerte escasez de bienes y servicios, lo que ponía en una situación de dominación a los productores, proveedores y distribuidores. Mientras esta situación se sostuvo, las organizaciones estuvieron, precisamente, organizadas hacia adentro.

La empresa “endógena” es, desde su concepción y en su funcionamiento, más protectora que servidora, ya que se organiza de manera tal de protegerse a sí misma -y a sus integrantes- de cualquier tipo de coacción. En ese sentido, las principales coacciones que debe enfrentar son las de tipo técnico en relación a las tareas a realizar; la empresa debe resolver, a través de su organización interna, cómo y mediante qué pasos sucesivos se va a producir aquello que es su objetivo exclusivo: el producto. El trabajo, entonces, se organiza de acuerdo al principio de *sucesión de tareas*, por “nichos” u “oficios”, lo que constituye la organización secuencial y segmentada de la organización taylorista (2006: 52-53).

Lo propio del nuevo tipo de organización, sostiene Dupuy, es una nueva orientación: hacia el cliente y hacia los accionistas. Esa antigua estructura *endógena* se ha abierto hacia “abajo” y hacia “arriba”, conformando de este modo estructuras matriciales.

Podría objetarse, sin embargo, que estos análisis obedecen al hecho de estar enmarcados en un contexto económico, social y político que nos resulta completamente ajeno, como es el de los países más desarrollados. Sin desconocer las particularidades locales y regionales, que no son pocas y que marcan profundas diferencias, nos interesa resaltar en este punto, como ya lo señalamos, aquellas características que la globalización ha convertido, precisamente, en expresiones fenoménicas de carácter mundial. Es en este sentido, entonces, que los abordajes teóricos y académicos locales serán tomados en consideración para nuestro análisis en aquellos aspectos generales en los que se detienen en los cambios operados sobre el trabajo en los últimos años y, en esta dirección, se nos presentan con importantes puntos de coincidencia.

Desde una perspectiva nacional, Dardo Scavino se refiere al fenómeno de la “mundialización” en términos de “mercadocracia”, fenómeno por el cual los trabajadores se han convertido todos en “colaboradores”, la “mano de obra global” de la que habla Castells (1997), quienes se hallan repartidos sobre toda la superficie del planeta, compitiendo entre sí. Este fenómeno de mundialización es, nos dice el autor, una de las causas centrales de la desocupación a nivel mundial que se ha producido por la “deslocalización de las empresas” que aumenta la competitividad de los productos sobre la base de la fuerte baja del costo de la mano de obra.²³

²³ Observemos la presencia de la idea de mercado laboral, fuertemente asociada en nuestro país a los análisis y diagnósticos centrados en fenómenos como la exclusión y la desocupación, y a lo que se denominan “efectos sociales” de la globalización. Al

En este escenario los “colaboradores” ya no se identifican con una comunidad nacional, son individuos “privatizados” en un terreno de desaparición de lo político, donde la democracia (cuyo sujeto político es el pueblo) ha dejado paso a la mercadocracia (donde el sujeto privilegiado es el individuo) y “cada uno de nosotros, desde el momento en que realiza una tarea parcial cuya coordinación nos escapa, colabora con la vasta empresa del capitalismo” (Scavino, 1999: 130).²⁴ La privatización individual como contrapuesta a la estatización democratizadora deja entrever una concepción del trabajo en los términos de actividad regulada, y esencialmente socializante, que repasamos en el apartado anterior y en la que aparece el Estado como tercer actor fundamental en las relaciones laborales.

respecto, y teniendo en cuenta la multiplicación de estos efectos, que supone para los países periféricos la reconversión del sistema productivo mundial, resulta graficante repasar los números que dan cuenta del actual escenario local. **“En la Argentina la fragilización multiforme del empleo alcanza al 57% de los ocupados. Por fragilización del trabajo debemos entender cuando además de escaso, el empleo del tiempo de las personas que se dicen ocupadas se despliega en actividades de subsistencia, precarias o de baja calificación.** En las áreas urbanas, el empleo no sólo es escaso, el poco que hay suele ser de baja calificación, según el informe del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (Indec) sobre la base de los datos de la última Encuesta Permanente de Hogares (EPH) que relevó una **tasa de desempleo del 23.6%**. En el promedio de los 28 aglomerados urbanos donde se mide la encuesta el **27.2% de los ocupados no tiene aportes jubilatorios**, el **23.7% esta subocupado**, el **25.7% gana menos de \$ 200 mensuales**, y el **17.4% vive de changas**. Además, el **13.2% está en tareas de baja calificación**, como el servicio doméstico o la construcción, el **9.8% está sobreocupado por insuficiencia de ingresos**. El **2.0% es cartonero o vendedor ambulante** y el **1.2% participa de actividades de trueque**. Como muchos revistan en más de una categoría, la suma de los porcentajes no da 100, sino más. Pero el **57%** de los 7.755.000 ocupados encuadra en, al menos, una de estas categorías de **“empleo pobre o de mala calidad”**. Informe tomado del “Seminario permanente sobre las manifestaciones actuales de la cuestión social”, en <http://www.oei.org.ar/noticias/iberoamerica.PDF>. Para ampliar sobre el tema, consultar en <http://laboratorio.fsoc.uba.ar> y www.ceil-piette.gov.ar. Datos consultados en el mes de julio de 2009.

²⁴ En Scavino la idea de multitud como suma de individuos, contrapuesta a la noción de pueblo, está cargada de una fuerte connotación negativa. En el capítulo III veremos, a propósito de las formas de la multitud que adquiere el posfordismo en términos de Paolo Virno, otras derivaciones del antagonismo entre ambos términos.

Desde la teoría política, Arturo Fernández parte en su análisis de la centralidad del rol del Estado en el sistema político en general y en las políticas laborales en particular. El estado de bienestar que se desarrolló después del primer tercio del siglo veinte -como un estado intervencionista en la organización del trabajo- ha sufrido grandes transformaciones, sostiene el autor, a partir de los últimos veinte años de ese siglo.

Para dar cuenta de estas transformaciones, Fernández desarrolla algunos factores explicativos, cuyos ejes centrales están puestos en la globalización como etapa superior de la internacionalización del capital. La creación de un mercado mundial capitalista, sostiene el autor, se produjo a partir de la incorporación, tras 1989, de los estados no capitalistas a la economía de mercado. Este proceso fue favorecido por una serie de fenómenos concurrentes, entre los que Fernández destaca una fuerte crisis económica mundial²⁵, la disminución del gasto estatal en políticas sociales como respuesta al punto anterior y la magnitud de la “revolución tecnológica” que en los últimos años del siglo modificó sustancialmente las relaciones de producción, y que ha dado lugar a la llamada “sociedad red” (Castells, 1997).

Esto es lo que Dupuy considera una revolución en las organizaciones producida en el marco de la mencionada articulación reticular del planeta y que aparece, en Fernández, como el elemento nodal de la globalización, cuyo producto es una “red de flujos” referida, no sólo a la producción de bienes y servicios en torno a empresas transnacionales, sino también a la formación de un “mercado global de trabajadores de especial cualificación” (Fernández, 2005).

²⁵ Situada en 1974 y que podríamos resumir en lo que se considera una fuerte pérdida de ganancias y disminución de la productividad en el trabajo.

Fernández se detiene también en la consideración de lo que llama “efectos sociales” de la globalización, entre los que se destaca la conformación de cierta uniformidad ideológica a partir de la universalización de las relaciones económicas, sociales, políticas y culturales y la marcada expulsión de “mano de obra”: altas tasas de desocupación en los países desarrollados, marginación y empobrecimiento en los subdesarrollados. Paralelamente, remarca el modo en que se fueron produciendo importantes mutaciones en los procesos políticos que resultaron en un “debilitamiento” de los estados como un “tercer actor” con la capacidad de mediar y regular las relaciones entre capital y trabajo, proceso que está agudizado en los países de Latinoamérica²⁶.

Se ha conformado un nuevo tipo de estructura social caracterizada por la “heterogeneidad de los actores productivos”. Las empresas y los trabajadores, así como las organizaciones de ambos, han sufrido cambios radicales en sus comportamientos y estrategias, cuyo resultado más visible es la dilución de la “lucha obrera y sindical”, a lo que se suma la merma del empleo industrial y la aparición del desempleo estructural, de la mano de las nuevas tecnologías. Paralelamente se ha producido una flexibilización en el nivel jurídico-institucional que ha traído aparejada, entre otras consecuencias, la realización de acuerdos por empresas y no por ramas de la producción (Fernández, 2005), ante lo cual los trabajadores aparecen atrapados en una situación de creciente

²⁶ Podremos ver, a lo largo de estas páginas, la centralidad que ocupa, en los trabajos académicos y de investigación a nivel nacional, la dimensión política en torno a las relaciones laborales; aspecto que no ocupa el mismo lugar en los análisis producidos en los países centrales. Nos referimos aquí a una definición de lo político, no en sentido amplio, sino en los aspectos centrados en el Estado y las políticas económicas impulsadas por los gobiernos. Las interpretaciones acerca de los distintos fenómenos en torno al trabajo en la Argentina, dan una preponderancia inusitada a este último aspecto; las decisiones en política económica por parte de los distintos gobiernos y sus consecuencias inmediatas y a largo plazo sobre el “mercado laboral” (desempleo, marginalidad, empleo informal, etc.), parecen ocultar (tal vez por la contundencia e inequidad de dichas consecuencias), muchas veces, aspectos generales que se presentan como constantes en el marco del mundo capitalista.

vulnerabilidad y convertidos en lo que Castells llama “mano de obra nuclear” y “desechable” (1997).

Las transformaciones del trabajo en nuestro país, según la perspectiva de la sociología del trabajo presente en una rica compilación que da cuenta de nuevas modalidades instauradas en el mercado laboral argentino -y que han dado paso al “fenómeno estructural de desocupación”²⁷- observan características distintivas ya que no se han producido por “un desborde de las fuerzas productivas” sino por el “proceso de violencia instalado en 1976 por la última dictadura militar” (Bialakowsky, 2004: 8). En esta misma perspectiva, Osvaldo Battistini señala que:

“La inserción de nuevos patrones tecnológicos y organizacionales, así como de gestión de la mano de obra no hubieran tenido las mismas consecuencias y quizás tampoco se habrían desarrollado de la misma forma en una sociedad con el mismo nivel de organización colectiva que la de los años setenta” (Battistini, 2004: 27).

Esta afirmación se nos presenta, en principio, como una suerte de historia contrafáctica de difícil comprobación. Por otra parte, decir que los cambios “no se habrían desarrollado de la misma manera” no significa lo mismo que afirmar que las modificaciones operadas son consecuencia del proceso militar de la década del setenta. Indudablemente las particularidades locales y regionales imprimen un sello distintivo y único a

²⁷ Es necesario remarcar aquí que uno de los presupuestos teóricos que recorren la totalidad de la obra compilada por Battistini, radica en el señalamiento de la desocupación en la Argentina como un fenómeno de reciente aparición y en estrecha relación al golpe militar de 1976. “Los desocupados fueron motivo de nuestro interés no sólo como un fenómeno novedoso de la realidad social argentina, sino principalmente porque su presentación en la esfera pública fue el resultado de un proceso sociohistórico que comenzó a desarrollarse a mediados de los setenta, en plena dictadura militar”. Battistini, Osvaldo. “Las interacciones complejas entre el trabajo, la identidad y la acción colectiva” en *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. Buenos Aires: Prometeo. 2004.

los procesos de orden global, que abarcan dimensiones económicas, políticas, sociales, psicológicas y culturales de extrema complejidad e interrelación. No es propósito de nuestra investigación detenernos en estas particularidades, tampoco estaría a nuestro alcance realizarlo, sino en lo que hay de común y abarcador en el proceso globalizador que llega a comprometer diversas realidades locales aún y precisamente por sobre sus sustanciales diferencias²⁸.

Nuestra investigación se centra en lo que Fernández conceptualiza, (siguiendo la obra de Lipietz y Leborgne) como un tipo particular de escenario surgido de las nuevas reorganizaciones industriales y de las relaciones profesionales: la llamada “vía californiana”²⁹. Según la lectura que Fernández hace de los autores, y que resulta adecuarse perfectamente a los objetivos de nuestra investigación, este tipo de reorganización laboral supone la “implicación de los trabajadores” en el proceso productivo, el sistema de “premios y castigos”, la gestión del

²⁸ Reforzamos aquí lo expresado en nuestra nota anterior. Reiterando que esto excede los límites de nuestra investigación, y sin desconocer la complejidad que la última dictadura militar representa para cualquier análisis sobre su plan de operaciones y sus consecuencias sobre la sociedad argentina, la tesis que recorre toda la compilación de Battistini parece negar que los procesos de desagregación y desmovilización colectiva en general y sindical en particular, las transformaciones drásticas de los sistemas productivos que han dejado a millones de personas sin empleo, la economía financiera, la articulación planetaria, entre tantos otros componentes detallados, por ejemplo, en la citada obra de Arturo Fernández, son fenómenos que se han dado tanto en los países centrales como en los periféricos, con dictaduras militares o sin ellas. El hecho de que estas transformaciones se hayan dado en una economía periférica y en el marco de un plan sistemático de persecución y desaparición de personas por parte del Estado, claro está, no hizo sino multiplicar exponencialmente y de manera siniestra sus consecuencias.

²⁹ Según Lipietz y Leborgne (1988), señala Fernández, se presentaron tres escenarios posibles de reorganización industrial y de las relaciones profesionales frente al despliegue tecnológico mundial. Uno de ellos, **a)** la “vía neo-taylorista”, que ha representado la automatización casi total, centralización de la información y las responsabilidades, y una gran brecha entre los distintos niveles. Este es el modelo predominante en los EEUU; **b)** la “vía californiana”, que supone la implicación de los trabajadores en el proceso productivo, este es el modelo japonés, extendido a otras partes del mundo y **c)** la “vía saturniana”, cuya denominación se deriva del Convenio Saturno de la empresa General Motors, en la cual los trabajadores se involucran y negocian esa implicación a través de diferentes actores como las empresas, los sindicatos, las universidades, etc. En todos ellos, como vemos, y ese es el tema analizado por el autor, ha desaparecido el Estado como actor interviniente en las relaciones laborales. (Fernández, 2005).

“capital humano”, la mejor “distribución de la información” al interior de una empresa u organización, en fin, la empresa californiana parece preferir “la persuasión a la coacción” y personaliza a partir de la relación con los “sujetos” en detrimento de los sindicatos o cualquier otro tipo de “colectivo social”.

La principal causa que apunta Fernández para entender los cambios sufridos en las relaciones laborales es el impacto que la revolución tecnológica ha tenido sobre los roles de la empresa, aquello que Dupuy señala como revolución en las organizaciones. Lo que hasta ahora llamamos trabajo está cambiando de naturaleza y esto repercute directamente sobre el capital “cuyo desarrollo está indisolublemente ligado a la acumulación generada por dicho trabajo.” ¿Qué quiere decir que ha cambiado la naturaleza del trabajo? La interpretación del autor no parece estar tan lejana, por lo menos en este aspecto, a la de aquellos que hablan de semiocapitalismo y semioproducción. Salvo excepciones, dice Fernández, trabajar ya no consiste en producir, ya no consiste en hacer cosas (las cosas del mundo de las que habla Arendt) sino que la actividad laboral consiste en “supervisar”, “regular”, **cooperar**, podríamos agregar anticipándonos a lo que trataremos más adelante (Fernández, 2005).

En el prólogo a *El trabajo frente al espejo*, su autor caracteriza el presente como “un contexto de inflexión universal y local del *trabajo estallado*”, expresión con la cual se refiere al “molde” de trabajo propio de la sociedad industrial “del asalariado formal de posguerra, del trabajador asalariado universal en relación de dependencia” (Bialakowsky, 2004: 7), esto es, del tipo de trabajador construido a partir de lo que Gorz denomina como “socialmente determinado”, el trabajador salarial.

Tal como adelantábamos, esta obra se enmarca en los estudios de la sociología del trabajo y aborda, como objeto de análisis, realidades laborales disímiles (siempre en el marco de los cambios producidos en los últimos años y sus consecuencias en las relaciones entre capital y trabajo), desde la perspectiva de la enajenación y dominación del “sujeto trabajador”. En esa amplitud de miradas y contextos el trabajo es definido como un “espacio de lucha, de conquista, de retroceso, de padecimiento, de resistencia, de centralidad, en síntesis de un conflicto interminable” (Bialakowsky, 2004). El escenario en el que se desarrolla esta lucha es definido, por algunos autores de este libro, como un “capitalismo destructivo en extremo *genocida*” (Lenguita) con prácticas propias de un “*terrorismo laboral*” (Drolas), que ha producido la “naturalización de las fuerzas sociales” mediante la exclusión del empleo, “cuando trabajo y empleo devinieron históricamente inescindibles” (2004: 8). Uno de los ejes estructurantes de esta perspectiva lo constituye la noción de identidad en su doble articulación entre lo individual y lo colectivo, para comprender la perspectiva del sujeto trabajador y su conformación subjetiva en lo que se denomina la “identidad del trabajador”.

Bialakowsky nos dice que no se puede pensar a la identidad sin enmarcarla en el interior de un colectivo, donde éste aparece como fuente y soporte identitario a la vez que como otro espacio de lucha, de trabajo conjunto, de *cooperación*. En términos de Scavino, esta cooperación es tomada como excedente colectivo por el capital a menos que los trabajadores se constituyan en “sujeto colectivo” para reclamar el excedente que el “trabajo vivo” produce sobre el “capital muerto” (Scavino, 1999).

En similar sentido define Battistini las identidades en relación con el trabajo, remarcando la inestabilidad de las mismas, así como su multiplicación y fragmentación, a partir de la pérdida de la empresa como

espacio privilegiado -y vertical- en su conformación posglobalización, en una dirección acorde al señalamiento de Dupuy sobre las reestructuraciones en las organizaciones. Al respecto, es interesante la referencia que hace Dupuy en torno a la multiplicación y entrecruzamiento de espacios y lugares relacionados con el trabajo. Frente a un tiempo (propio del fordismo) marcado por la centralidad de la empresa, fábrica o taller como lugar definido y diferenciado por completo del entorno y la vida familiar y que implicaba coacciones en el marco de ese ámbito, se alcanzan nuevos escenarios y lugares que conviven, que condicionan y entremezclan los espacios, de manera tal que todos están de alguna u otra manera atravesados por el trabajo.

Veremos también que las antiguas coacciones han devenido en colaboraciones o en las autocoacciones referidas por Norbert Elías. Decíamos al comienzo de este apartado que consideramos la globalización desde la conceptualización eliasiana que nos permite leer un fenómeno aparentemente reciente como la continuidad del proceso civilizatorio. Elías describe este proceso por el cual el conjunto de Occidente se ha convertido en una “red de relaciones” (en términos similares en que la globalización es definida como red de flujos) a partir de la cual las estructuras civilizatorias se van extendiendo sobre toda la superficie del planeta.

La civilización, en este sentido, es la “autoconciencia de Occidente” que, en su proceso expansivo, une, iguala, homogeneiza. Aunque extenso, citaremos un párrafo que nos resulta esclarecedor a los fines de evitar rápidas interpretaciones según las cuales los fenómenos presentes en los países periféricos serían de una naturaleza muy diferente de aquellos propios de los países centrales.

“La coacción que ejerce el entramado creciente de funciones para imponer una previsión mayor, una autodisciplina más estricta y una constitución más sólida del súper-yo se hace visible, primeramente, en pequeños centros funcionales. Después va integrándose una cantidad superior de círculos funcionales dentro de Occidente. Finalmente, comienza en los países no europeos la misma transformación de las funciones sociales y, con ello, del comportamiento y del conjunto del aparato psíquico aunque todavía anclados en formas civilizatorias anteriores” (Elías, 1994: 472).

Las caracterizaciones del mundo globalizado giran esencialmente en torno a la conformación de una red. Cómo cada estado, empresa, individuo u organización se interrelacionan de manera cada vez más compleja, constituye uno de los motivos fundamentales para pensar el mundo contemporáneo. De este modo los verticalismos parecen haber dejado paso a distintos tipos de horizontalidades, el centro ha dejado paso a puntos nodales, las coacciones a las internalizaciones y el poder al consenso. El trabajo es escenario privilegiado en este proceso y las líneas subsiguientes están destinadas a caracterizarlo.

Posfordismo

*“El trabajador ya no está reducido a vender su fuerza de trabajo,
sino a comprar su empleo”.*

Emplois a vendre

Henri Vacquin

Lo propio del mundo moderno, señalaba Arendt mucho antes de que se empezara a hablar de globalización, es que el trabajo en su totalidad adquirió las formas de la labor y que en consecuencia, como ésta, carece de principio y de fin. “Lo que domina al proceso de la labor es la noción del proceso mismo y el ritmo que impone a los laborantes” (Arendt, 2003: 165).

Los economistas y Marx, señala Arendt, descubrieron que la propia actividad laboral posee una “productividad” suya que radica en el poder humano que no se agota cuando ha producido lo necesario para su subsistencia. Lo comprado y vendido en el mercado del trabajo, por lo tanto, no es habilidad individual sino “poder de la labor del que todo ser humano posee aproximadamente el mismo”, según nos recuerda la autora las palabras de Marx. Esta idea de “poder de laborar” que pone de manifiesto lo que de potencialidad hay en él, nos resulta esclarecedora para pensar las formas del trabajo propias de la época actual, una de cuyas materializaciones la constituye lo que llamamos la industria del trabajo.

Weber hablaba en *La ética protestante y el espíritu del capitalismo* de la entrega a la profesión “con afán de enriquecimiento” como una condición necesaria para el desarrollo de este sistema (2003: 54). ¿Cuál es el tipo de entrega necesaria para el tardocapitalismo en el modo de relación de los hombres con su trabajo?

El trabajo, señalaba Simmel -y recordemos que se refería a una experiencia propia de la modernidad y no de la posmodernidad- no es más que un tipo de **intercambio**, no obstante el trabajo rebasa a la economía como forma social. Un intercambio económico (bienes materiales, trabajo, o fuerza de trabajo invertida en bienes materiales) siempre conlleva un sacrificio. El sacrificio implica que se entrega algo susceptible de otro uso, por ejemplo, la posibilidad del no-trabajo, la negativa, el tiempo libre. ¿Cuáles son las formas que adquiere actualmente el proceso subjetivo determinado por la relación sacrificio-beneficio? En la relación valor-cambio se entrega algo (fuerza de trabajo) y ese lugar lo ocupará un objeto de mayor valor (dinero), de esa forma, el objeto se libera del yo que lo necesitaba y se convierte en valor (Simmel, 2002). Es más que una intuición suponer que el salario no viene a ocupar el lugar de “objeto de más valor” en ese tipo de intercambio específico que constituye el trabajo en la actualidad.

El interrogante acerca de la entrega al trabajo, entonces, excede los límites de cualquier intercambio. En principio, podríamos presumir que se presenta, en términos weberianos, como una entrega a la **profesión**, aunque no necesariamente con afán de enriquecimiento. La búsqueda de respuestas en torno a la naturaleza de esta entrega es el punto de partida para la obra de Boltanski y Chiapello, quienes intentan desentrañar los *“cambios ideológicos que han acompañado a las recientes transformaciones del capitalismo”*, a partir del análisis de las *“justificaciones de la evolución del capitalismo”* en la gestión empresarial (la cursiva es de los autores, 2002). La adhesión e implicación de los trabajadores al capitalismo ha requerido de la *“formación de un nuevo conjunto ideológico más movilizador”* en los últimos treinta años, habida cuenta de las centrales modificaciones operadas en el interior del sistema capitalista (2002: 9). Si se ha modificado el *ethos* del trabajo en los últimos años, dicha transformación parece tener menos que ver con una

subversión de los valores que sustentaban el trabajo propio del fordismo, que con una profundización del espíritu señalado por Weber a propósito del surgimiento del sistema como tal, caracterizado esencialmente por la noción de profesión, bajo la modalidad de **misión** en la vida.

Weber nos dice que en el capitalismo se produce una selección económica por medio de la cual se establece cuáles son los individuos -empresarios y trabajadores- que requiere el amo absoluto en la vida de la economía, y, a partir o por medio de dicha selección, educa y origina esos individuos.

“El nuevo espíritu encarna determinadas cualidades éticas de diferente origen que la de aquellas que se acoplaban al tradicionalismo de otras épocas” (Weber, 2003: 52). Así, en el capitalismo que describe Weber, se ha pasado de trabajar lo necesario para la subsistencia a un marcado afán de lucro. Pero, ¿acaso permanecen esas cualidades o hay otras, propias de los llamados posindustrialismo, posfordismo o tardocapitalismo, que enmarcan un nuevo modo de delinear la ética individual en torno al trabajo? ¿Y cuál es ese nuevo *ethos*? ¿O es sólo una profundización de aquel credo protestante, pero con otra impronta?

Podríamos aventurarnos a pensar que la observación en el mundo de los deberes que a cada quien obliga la posición que tiene en la vida, y que se convierte en su profesión, no dista demasiado de los consejos, manuales y estrategias para conseguir empleo, potenciar el capital humano, planificar el futuro y con él la carrera; es decir, con una propedéutica al servicio de la formación de empleables. Pero no nos adelantemos.

El trabajo actual, como veíamos, ya no consiste en producir objetos, sino en movilizar capacidades individuales y colectivas, en mantener en equilibrio procesos y conjuntos, en controlar flujos de informaciones, previstos e imprevistos, en cooperar dinámicamente (Fernández, 2005). Las capacidades, competencias y calificaciones que es necesario poseer para desarrollar exitosamente este tipo de trabajo, han de ser completamente diferentes a aquellas que se requerían para formar parte de una rígida y estática cadena de montaje. En los términos de la industria laboral, el “*know how*” es otro. Y no sólo ha cambiado, como veremos, también es siempre cambiante.

Decíamos en el apartado anterior que Hardt y Negri buscan desentrañar, siguiendo a Foucault, el “funcionamiento material del mando imperial” (2000: 24) a partir de una descripción del pasaje de la sociedad disciplinaria a la sociedad de control, a fin de describir, entre otras dimensiones, el tipo de producción caracterizado como “producción biopolítica”.

En la conceptualización foucaultiana el poder disciplinario, propio de la primera fase de acumulación capitalista, aparece corporizado en un conjunto de instituciones disciplinarias (entre ellas, la fábrica) que forma parte de una estructura general de dispositivos que regulan costumbres, prácticas y hábitos productivos. En la sociedad de control, por su parte, propia de la última etapa de la modernidad, “abriéndose a lo posmoderno”, se han internalizado -“en los cuerpos y las mentes de los ciudadanos”- los mecanismos de control a través del poder ejercido por “máquinas que organizan” dichas mentes y cuerpos, poder que se presenta con una estructura reticular, “flexible y fluctuante” (Hardt y Negri, 2000: 25).

Los autores, de este modo, se refieren a la centralidad del concepto de **biopoder** para comprender la verdadera naturaleza -biopolítica- del nuevo paradigma de poder. “El biopoder, pues, se refiere a una situación en la cual el objetivo del poder es la producción y reproducción de la vida misma” (Hardt y Negri, 2000: 25). Producción y reproducción de la vida, debemos apuntarlo, son los mismos términos en los que Arendt se refiere a la labor en tanto que actividad humana.

Foucault se interesa en un nivel de funcionamiento del biopoder, que es el de los mecanismos, las técnicas y tecnologías del poder. A partir de mediados del siglo dieciocho, el poder se ha organizado en torno a una “biopolítica de la población, del cuerpo-especie, cuyo objeto será el cuerpo viviente, soporte de los procesos biológicos” (Castro, 2004: 43).

La moral ascética del primer capitalismo que tan minuciosamente describe Weber, nos dice Foucault, fue adquiriendo nuevas formas en algunos lugares de Occidente, en pleno desarrollo del capitalismo, en torno a la descalificación del cuerpo y a lo que esto significó: “el ingreso de la vida en la historia” (Foucault, 1998).

Desde la concepción foucaultiana se pueden puntualizar las características fundamentales que hacen a la diferenciación entre disciplina y biopolítica. La una tiene como objeto el cuerpo individual, la otra, en cambio, el cuerpo múltiple, el hombre como ser viviente. También presentan aspectos distintos en cuanto a los mecanismos utilizados para el ejercicio del poder. Mientras los de la disciplina son del orden del adiestramiento del cuerpo (vigilancia jerárquica, exámenes individuales, ejercicios repetitivos), los de la biopolítica adquieren la forma de mecanismos de previsión, de estimación estadística, medidas globales. Por último, sus finalidades: la disciplina tiene como objetivo central producir cuerpos dóciles, económicamente productivos. La biopolítica, por

su parte, persigue el equilibrio de la población, su regulación, su homeostasis. El poder interviene no en tanto aquel que hace morir, sino, nos dice Foucault, como el que habilita vivir, pero no sólo eso, sino esencialmente en el modo en que esa vida es vivida, el “cómo” vivir.

Según esta concepción el poder se torna una función integral que cada individuo “incorpora y reactiva con su acuerdo”, función que podemos pensar en los mismos términos en que Elías describe la internalización creciente de las coacciones externas propias del proceso civilizatorio y acentuadas en un mundo en el que las interrelaciones e interdependencias no dejan de ir en aumento. Hardt y Negri sostienen que en la sociedad disciplinaria la relación entre individuos y poder se mantenía, por su propia naturaleza, estática, por lo tanto permitía el surgimiento de algún tipo de resistencia, sin lograr impregnar completamente conciencias y cuerpos. Sin embargo, “cuando el poder se vuelve enteramente biopolítico, todo el cuerpo social queda comprendido en la máquina del poder, y se desarrolla en su virtualidad” (2000: 26).

Esta sociedad autocontrolada parece adquirir la viscosidad e indeterminación propias de un *magma*. De acuerdo a su definición de diccionario, *magma* es una “sustancia espesa que sirve de soporte a los tejidos o a ciertas formaciones inorgánicas y que permanece después de exprimir las partes más fluidas de aquellos”³⁰. La sociedad de control impregna cuerpos y conciencias en la producción biopolítica –deviniendo en autocontrolada-; cuerpos y conciencias sostenidos por, o inmersos en, un magma que se mantiene luego de haber exprimido “las partes más fluidas de aquellos”.

¿Y cuáles son los componentes más fluidos de la especie humana? Tenemos algunas pistas para comenzar a pensarlo, en relación

³⁰ Definición extraída del diccionario de la Real Academia Española en www.rae.es.

a conceptualizaciones y categorías de muy diverso orden: el *general intellect*, la cooperación (Marx), las capacidades cognitivas y la facultad del lenguaje (Virno, Marazzi, Berardi), la acción y el discurso (Arendt)³¹.

En cuanto a la dimensión productiva del biopoder -producción de la vida- los autores de la tradición operatista italiana, entre los cuales también se puede ubicar a Toni Negri, con posiciones claramente radicalizadas, nos aportan una serie de conceptualizaciones provocadoras acerca de la nueva ontología de la producción en el marco de la **multitud** como forma de la experiencia pública propia de nuestra contemporaneidad. Paolo Virno rescata la noción de *multitud*, a partir de su contraposición a la categoría clásica de la modernidad, *pueblo*, habida cuenta de los límites que esta última presenta para toda reflexión que intente abordar la esfera pública contemporánea. El concepto de multitud, de tradición spinoziana, rescata la persistencia de la pluralidad en toda acción colectiva y en la esfera pública, la multitud “es la forma de existencia social y política de los muchos en tanto muchos: forma permanente, no episódica e intersticial” (Virno, 2003:12).

Virno no desconoce el sentido negativo que soporta el término multitud y remonta los orígenes del mismo a la controversia instalada en el siglo diecisiete a propósito de las definiciones prácticas y teórico-filosóficas propias de los albores de la modernidad. Según esta controversia, señala Virno, el concepto spinoziano de *multitud* “se llevó la peor parte”, mientras que el hobbesiano *pueblo* se impuso para referirse a la vida pública, anclando su centralidad en la existencia del Estado. No obstante, avanza sobre la noción de multitud ya que le permite dar cuenta del nuevo *ethos* de la producción contemporánea, en la cual “estallan” tanto la dupla público-privado como el par colectivo-individual. Los límites

³¹ Retomaremos este aspecto sobre el final de este apartado.

se han borroneado, por lo tanto, aquello que separaba al ciudadano del productor, ha devenido una zona indeterminada.

“La multitud contemporánea no está compuesta por ‘ciudadanos’ ni por ‘productores’. Ocupa una región intermedia entre lo ‘individual’ y lo ‘colectivo’. Para ella no vale de ningún modo la distinción entre ‘público’ y ‘privado’” (Virno, 2003: 16).

Aunque contrapuesta al pueblo en el sentido moderno, es decir, como el pueblo soberano, la multitud a la que se refiere Virno, no deja de converger en un “Uno”, pero éste ya no es el Estado sobre el que se delega, sino que es una unidad dada por lo que los humanos poseen en común en cuanto tales: el **lenguaje**, el **intelecto**, las **facultades cognitivas**. El *general intellect* al que se refiere Marx es retomado y resignificado para dar cuenta de aquello que está en la base de la producción material contemporánea³².

“El *general intellect* se presenta hoy antes que nada como comunicación, abstracción, autorreflexión de sujetos vivos. Parece lícito afirmar que, por la misma lógica del desarrollo económico, es necesario que una parte del *general*

³² Virno sintetiza, no sin ánimo polémico, en diez tesis, los cambios operados por el posfordismo en el sistema de producción:

“Tesis 1: El posfordismo (y con él la multitud) ha hecho su aparición en Italia con las luchas sociales que, por convención, son recordadas como el ‘movimiento de 1977’.

Tesis 2: El posfordismo es la realización empírica del Fragmento sobre las máquinas de Marx.

Tesis 3: La multitud refleja en sí la crisis de la sociedad del trabajo.

Tesis 4: Para la multitud posfordista, cada vez disminuye más la diferencia cualitativa entre tiempo de trabajo y tiempo de no-trabajo.

Tesis 5: En el posfordismo subsiste un resto permanente entre ‘tiempo de trabajo’ y un ‘tiempo de producción’ más amplio.

Tesis 6: El posfordismo se caracteriza por la convivencia de los más diversos modelos productivos y, por otro lado, por una socialización extralaboral esencialmente homogénea.

Tesis 7: En el posfordismo, el *general intellect* no coincide con el capital fijo, sino que se manifiesta principalmente como interacción lingüística del trabajo vivo.

Tesis 8: El conjunto de la fuerza de trabajo posfordista, inclusive la menos calificada, es fuerza de trabajo intelectual, ‘intelectualidad de masas’.

Tesis 9: La multitud deja fuera de juego la ‘teoría de la proletarianización’.

Tesis 10: El posfordismo es el ‘comunismo del capital’.” (2003: 107a130)

intellect no coagule en capital fijo, sino que se derrame en la interacción comunicativa en forma de paradigmas epistémicos, performances dialógicas, juegos lingüísticos” (Virno, 2003: 64-65).

El *general intellect* se ha convertido en medio de producción. Cuando el pensamiento deja de ser una actividad interior y se hace pública, se comparte con otros, deviene acción política; es lo que Virno llama politización del trabajo. En la actualidad, plantea, han desaparecido los “lugares especiales” (*topoi idoi*), los modos propios, particulares de decir, manifestaciones de un *ethos* específico. Mientras éstos se disuelven, ganan visibilidad aquellas formas genéricas, lógico-lingüísticas que hilvanan todos los discursos: los “lugares comunes” (*topoi koinoi*). No quedan ya, siguiendo a Virno, modos de decir/pensar específicos de cada lugar -la cancha de fútbol, el ámbito laboral, la comunidad religiosa-. “En todo lugar y en toda ocasión, hablamos/pensamos del mismo modo, sobre la base de construcciones lógico-lingüísticas tan fundamentales como generales” (Virno, 2003: 27). *Generall intellect*, lugares comunes, capacidades básicas igualadoras del género humano, son aquellas competencias reclamadas por el modo de producción posfordista.

Uno de los elementos centrales en la argumentación de Virno lo constituye su lectura del posfordismo en relación a la “industria cultural”. Las capacidades cognitivas, el lenguaje, las capacidades comunicativas y perceptivas en general, la imaginación y la creatividad, consideradas por el pensamiento frankfurtiano como un “resto” de dicha industria, aparecen hoy como la fuerza de trabajo que pone en funcionamiento el nuevo sistema productivo (Horkheimer y Adorno, 1988). La lectura de Virno al respecto, pone el acento en el modo en que el lenguaje y las capacidades comunicativas se han convertido en medios e instrumentos de producción. En ese sentido el espectáculo aparece como un molde sobre el cual se construyen los nuevos modos que asume el trabajo,

convirtiéndose en la “quintaesencia de la producción” en su conjunto y no sólo de la industria cultural. La comunicación humana como espectáculo y como medio, lo llevan a Virno a sintetizar: “el trabajo es interacción” (2003: 122).

Franco Berardi se refiere a la “forma cognitiva y reticular de la producción”, forma que ha dado como resultado la “infoproducción”, así como la conformación de la clase que la sostiene, el “cognitariado (2003). Este modo de producción tiene su correspondencia a nivel del producto, lo que equivale a decir, para el autor, que una forma de producción cognitiva trae aparejadas “mercancías” cognitivas, replicables y no consumibles; esencialmente información y todos los “productos” que poseen un “alto contenido de saber” (Berardi, 2007).

Este sistema productivo está sostenido por el cognitariado, en lo que se ha transformado aquella “clase virtual” (propia de la *new economy*, a la vez modelo productivo y discurso cultural) que, mediante la inversión de su creatividad, competencias y saber, hizo de sí misma una “capa económica autosuficiente” a través de una fórmula que conjugaba “autonomía del trabajo y dependencia del mercado” (Berardi: 2003). El trabajador cognitivo, sostiene, se siente empresario de sí mismo habida cuenta de la creatividad, el saber y conocimiento que pone en juego en su trabajo, no obstante, no es empresario y se encuentra inserto en una estructura económica de gran peso y poder que le excede y sobrepasa. Esta situación ambigua es la que hace del trabajador cognitivo un individuo no sindicalizable que ha quedado inmerso en lo que el autor define como la alianza entre capital y creatividad.

En toda forma de trabajo humano existen elementos de trabajo cognitivo: “atención mental, orientación finalista, resolución de problemas, elección entre alternativas” (Berardi, 2003: 172) y, aunque el intelecto

puesto al servicio del trabajo no sea exclusividad de la tecnología digital y la conexión en red, como bien sostiene el autor,

“mientras que en el pasado desempeñaba funciones externas al proceso productivo -organización del consenso, elaboración ideológica- y obtenía de la renta los medios para su supervivencia, hoy, por el contrario, el trabajo intelectual produce valor gracias a su interacción con más trabajo intelectual, y no gracias al mando y la explotación de la fuerza de trabajo física y de ejecución” (Berardi, 2003: 172).

Marazzi, por su parte, habla del “giro lingüístico del capitalismo”, producido a mediados de la década del ochenta y profundizado en la siguiente, mediante el proceso por el cual el lenguaje y la comunicación “entraron directamente en la producción” (2003), lo que significa el paso de la sociedad industrial -fordismo- a la “sociedad de la información” -posfordismo-, conceptualización que se reitera en diversos autores, aún desde diferentes filiaciones teóricas, como es el caso de la “sociedad red” de la que habla Manuel Castells (1997).

A partir de esta entrada, nos dice Marazzi, **comunicación y producción** comenzaron a coincidir y a superponerse, ya que, como veíamos, “se trabaja comunicando”. Esta “capitalización del lenguaje” tiende a borrar los límites entre la “acción comunicativa” y la “acción instrumental” diferenciadas en la conceptualización habermasiana. ¿Es el trabajo actual una acción instrumental o una acción comunicativa? (Habermas, 1987). Las experiencias que suponen cada una de ellas son diferentes, ya que se oponen; mientras el trabajo es una acción instrumental inscrita en la lógica de medios y fines, la interacción es una acción comunicativa apoyada en el intercambio que se da entre las personas al compartir un *ethos*. En el sentido habermasiano, entonces, la interacción es propia -a diferencia del trabajo- del terreno de las relaciones ético-culturales y de la política -la acción, en términos de

Arendt (2003)-. Sin embargo, como ya señalamos, la obra de Virno, plantea una relectura de la tricotomía arendtiana a la luz del modo de producción del capitalismo tardío; la fuerza de trabajo del posfordismo, nos dice, coincide, en gran medida, con la **facultad de lenguaje**, con lo preindividual que hay en el sujeto; el trabajo, entonces, devino acción política. Si el trabajo actual devino interacción, las cuestiones de clase, la alienación, la conformación de identidades, los procesos de subjetivación y no sólo el trabajo, deben ser repensados desde estos términos.

También Virno propone una superación de la dicotomía “acción instrumental/acción comunicativa” mediante su afirmación de que el trabajo actual ya no está supeditado a la lógica de medios y fines, sino, por el contrario, es en sí mismo, pura **interacción**. Es en el trabajo propio de un sujeto político particular como es la multitud, donde aparece lo “transindividual”, aquello que se da sólo *entre* individuos, sin pertenecer a ninguno de ellos en particular, el conjunto de “facultades psicofísicas genéricamente humanas” que conforman la actual fuerza de trabajo que, sostiene el autor, coincide en gran parte con la facultad de lenguaje (Virno, 2004).

Lo propio del trabajador actual es que desarrolla una actividad que se cumple en sí misma: actividad sin obra, actividad que no se objetiva nunca en un producto terminado y que, además, necesita siempre de la presencia de otros, esta característica es la que lleva a Virno a calificarlo como trabajador “virtuoso”. El virtuoso nunca está solo, de todas maneras, esta característica no lo hace formar parte de una clase, no está rodeado de pares, enfrente tiene público. En el posfordismo hay ejecuciones virtuosas, producción sin producto. La producción actual deviene virtuosa porque pone en juego la experiencia lingüística en cuanto tal, experiencia puramente humana que encierra en ella toda la capacidad y potencialidad

de la especie. El sujeto hablante es pura potencialidad. Todo lo que los hombres y mujeres pueden llegar a hacer.

Mediante la entrada del lenguaje en la esfera de la producción, la acción comunicativa, sostiene Marazzi, se vuelve instrumental a partir de su privatización y, utilizada para el beneficio, se convierte en “una nueva forma de explotación”; la comunicación, metaforiza, es el elemento que “lubrifica” todo el proceso productivo (2003).

Siguiendo la línea desarrollada por Hardt y Negri, Marazzi se detiene en las implicancias de la sociedad de control propia del Imperio -concepto cuya mayor potencialidad se encuentra en la observación acerca de que no hay un afuera- que ha transformado al trabajador en “inversor”, ubicándolo en una situación no sólo ambigua sino también paradójica: la misma empresa o corporación de la que es accionista o inversor es la que genera las “condiciones de su explotación”. El autor lo llama biopolítica neoliberalista.

El trabajo fordista, dice Marazzi, era “concretamente abstracto”, definido por una suerte de coincidencia en el trabajo manual, mediante el cual el gesto repetitivo y rutinario era también una abstracción porque era un proceso independiente del trabajador que lo realizaba. En el trabajo posfordista, por el contrario, lo concreto es el trabajo mental. Se produce una inversión de lo concreto y lo abstracto: el cuerpo pensante, la actividad mental es el acto concreto de producción. Para ejemplificar las características que ha asumido el trabajo posfordista, realiza una analogía con las formas propias de la industria cinematográfica: en esta industria no hay un lugar donde se realiza un trabajo, hay trabajo por proyectos, un grupo de gente que trabaja intensamente en la prosecución de un fin, que se “instala” en un lugar, o en distintas locaciones, lugar que luego se desmantela, desaparece y en el que, conseguido el fin, nada queda.

El autor, incluso, se interroga -acentuando el carácter normativo de su obra-: cómo convertir esa actividad física y mental, puesta en juego constantemente en el trabajo, en algo político, cómo podemos producir un cuerpo colectivo desde nuestra actividad mental. En ese sentido el concepto de “cognitariado” se convierte en un intento de producir retóricamente un sujeto político, a diferencia del concepto de multitud manejado por Virno y Negri.

Al respecto, nos dice Marazzi, “la multitud no existe, es también un proyecto político”, sólo que los citados autores, sobre todo Negri, tienen una visión optimista al respecto, mientras que él considera que es necesario construirla como sujeto político en el marco de un proyecto liberador del nuevo tipo de trabajador, o mejor, del nuevo colectivo trabajador –el cognitariado- a conformar.

Uno de los obstáculos para la conformación de semejante sujeto político colectivo, lo constituye, tal vez, una de sus características constitutivas, el trabajador inversor o accionista del que habla Marazzi. Recordemos que Francois Dupuy sostiene que la globalización, con su consecuente pasaje a primer plano a los accionistas (¿también los trabajadores accionistas?) y clientes en detrimento de los miembros (¿también aquéllos?) de las empresas, ha revertido las relaciones de poder en las organizaciones y ha producido un cambio “revolucionario” en las maneras de trabajar.

Según este diagnóstico, se ha cambiado la secuencia por la simultaneidad, la división clara del trabajo por la “indeterminación de las estructuras” y la transmisión burocrática y vertical por la “cooperación” (Dupuy, 2006: 17). En lo que podría leerse como una visión nostálgica del modelo taylorista, el autor rastrea a lo largo de su ensayo los distintos

modos por medio de los cuales los ejecutivos han perdido todas las formas de “protección” ligadas al trabajo.³³ Aunque su trabajo se refiere específicamente a un sector muy puntual de la economía capitalista, los ejecutivos *-cadres* en el original: cuadros-, creemos, por lo que desarrollaremos a lo largo de nuestra investigación, que los mismos pueden convertirse en un modelo de análisis de la categoría “empleable” con la que trabajamos, justamente por lo que suponen en términos de implicación, compromiso y dedicación.

En los últimos años, no sólo han empeorado las condiciones *de* trabajo, nos dice, sino las *del* trabajo. En relación al primer punto, se refiere esencialmente a lo que se conoce como “protecciones sociales” (Castel, 2004), ligadas al modelo instaurado con el estado de bienestar, las conquistas obreras y sindicales y un sistema de regulación del trabajo acorde a dichas conquistas. En relación a los cambios en las condiciones *del* trabajo, Dupuy considera que se han visto atacadas las “protecciones generadas tácitamente por las antiguas formas de organización”, ya no social y políticamente sino desde el punto de vista de la organización empresarial hacia adentro. Se refiere a modos de protección endógenos que suponían segmentación, secuencialidad, claridad, burocracia, verticalismo y que conformaban verdaderos “escudos” protectores contra cualquier tipo de presiones. Así es como el sociólogo francés mira hacia atrás, hacia la “empresa protectora”, conciente de la paradoja que supone anhelar un modelo que ha levantado tantas críticas una vez producido el ingreso al “mundo desprotegido”, donde las relaciones han dejado de ser “claras” y “legibles” (Dupuy, 2006: 35). Richard Sennett, al respecto, señala la ilegibilidad de este mundo para los trabajadores, quienes nunca

³³ “Los ejecutivos pasan por ser los elementos ‘competitivos’ de la economía moderna, los individuos a quienes el capitalismo parece prometer el éxito, la autorrealización y la dicha personal. Sin embargo, esos hombres y mujeres de quienes la empresa espera dedicación, obediencia y solidaridad parecen hoy haber perdido la fe.”, en la Introducción a DUPUY, François. 2006 *La fatiga de las elites. El capitalismo y sus ejecutivos*. Buenos Aires: Manantial. (p. 9)

saben, ni pueden llegar a comprender qué es lo que se quiere de ellos. De este modo, se convierten en “trabajadores versátiles”, caracterizados de este modo por el autor:

“Dentro de la organización se mueven de tarea en tarea, aprendiendo nuevas especialidades en cada movimiento o manteniendo formalmente una posición, pero los contenidos del trabajo en esta posición cambian a medida que la estructura corporativa se vuelve más elaborada (...) su capacidad para mantener su posición en la burocracia tiene poca relación con lo apto que sea para ejecutar una tarea especial, y tiene relación más bien con la capacidad que se juzgue que dispone para desarrollar varias tareas, la mayoría de las cuales todavía debe aprenderlas” (Sennett, 2001: 717).

En las nuevas organizaciones, estructuradas hacia fuera y con una estructura de tipo matricial, nos dice el autor, se cruzan en su interior varias líneas de reporting: “uno es al mismo tiempo la sede central y la planta, el producto y el país, el fabricante y el comerciante. El actor tiene la obligación de pactar directamente con las otras partes de sí mismo”. Es decir que lo que la organización segmentada de tipo taylorista repartía ordenadamente en funciones, divisiones, departamentos, debe ser hoy “representado e integrado por un solo actor” (Dupuy, 2006: 78-79).

En el sistema de trabajo taylorista es la misma organización la que debe hacerse cargo de los desajustes y conflictos, lo que la convierte en *protectora*, en un universo “razonablemente confortable” para quienes están en ella. Si los actores se evitan, no hablan, ni se relacionan, no *cooperan*. “Esa es la verdadera paradoja del taylorismo: vilipendiado durante mucho tiempo, proporcionó a quienes trabajaban de acuerdo con sus principios una invalorable protección contra la aspereza de las relaciones con los otros” (Dupuy, 2006: 56). En este sentido, la cooperación no es sólo un aspecto del trabajo del que saca provecho el capital, es también, un problema interpersonal. La obligación a la

comunicación, al trabajo en equipo y a la cooperación permanente, en términos de Sennett, corroe el carácter y deja a cada quien desprotegido y frente a los otros. No se trata en este caso de ese presentarse ante los ojos de los otros que supone la acción arendtiana, no es la irrupción siempre distinta y siempre imprevista de un hombre frente a otros como condición de la pluralidad, sino es más bien una exposición socializante, codificada, previsible y repetitiva.

“Los ejecutivos se enfrentan hoy a una verdadera sobrepuja verbal e instrumental”, ya que, como resultado de las grandes transformaciones operadas en las formas laborales, “cada uno se convierte en responsable y garante de todo” y está expuesto a una permanente y continua “exposición ante los otros” (Dupuy, 2006: 17-19). Parece presentarse aquí, como en muchos otros análisis acerca de los cambios operados en el mundo del trabajo y desde perspectivas teóricas disímiles, una suerte de diagnóstico paradójico que, bajo la crítica acerca de los modos que ha adquirido el trabajo posfordista, parece anhelar el regreso a las formas de explotación conocidas y consolidadas.

Marazzi, siguiendo a Boltanski y Chiapello, nos dice que muchas de las cosas que el posfordismo ha realizado en un sentido negativo eran justamente “nuestras demandas”, a partir de la “integración de la crítica”. De este modo, la crítica del trabajo asalariado propio del fordismo, ha sufrido una metabolización. Se criticaba la rutinización del trabajo, ya no la hay, los trabajos son siempre cambiantes, siempre nuevos, casi siempre imprevistos. Se criticaba la falta de conexión del trabajador con el proceso total, ahora existe; es la misma persona la que debe seguir cada proceso en su totalidad, desde la idea, pasando por la planificación, la gestión, la ejecución hasta la obtención de los resultados. Se criticaba la falta de intervención de los trabajadores en la empresa o la corporación, ahora se alienta y hasta se exige la conformación de equipos, la

interrelación permanente, el trabajo conjunto. “Todo ha sido traicionado”, concluye amargamente Marazzi.

Desde una perspectiva local, como veíamos a propósito del proceso de globalización, Arturo Fernández analiza las formas que ha adquirido la “sociedad post-industrial”. En esta sociedad, sostiene, se han producido fuertes cambios “en la naturaleza y las formas del trabajo” que suponen el pasaje de un sistema centrado en la producción de cosas a un sistema en el que los trabajadores supervisan, regulan, controlan, se comunican. Este nuevo modo de producción es el resultado de una nueva estructura social “cuyo rasgo característico es la heterogeneidad de los actores productivos”, de los cambios operados en cada uno de los niveles involucrados (desaparición del Estado como mediador, dilución de las luchas obreras y sindicales, atomización de “actitudes sociales y socio-políticas), así como del creciente despliegue de las tecnologías a escala mundial (Fernández, 2005).

Tal como veíamos en Dupuy, Fernández caracteriza, por diferenciación, un proceso de “cooperación dinámica entre hombres y máquinas” como un componente fundamental de las nuevas formas laborales que reemplazaron a la cooperación estática y rígida -segmentada y secuencial- del taylorismo y fordismo, a la vez que considera que el núcleo central de la actual actividad empresarial está en la comunicación entre sistemas y productores. La merma del empleo industrial y la aparición del desempleo estructural, sostiene Fernández, trajeron aparejados fenómenos como la descalificación de gran parte de los trabajadores y la exigencia de “sobrecalificaciones” de otros sectores en el marco de grandes “sistemas técnicos integrados”, que requieren una **formación permanente**, prolongada y universal.

En este contexto de desaparición del trabajo tal y como era concebido hasta hace muy pocos años atrás, la pregunta que parece estar en el centro de gran parte de los análisis recorridos, tiene que ver con el destino de una gran masa de trabajadores producidos por la sociedad del trabajo, ya sin trabajo. Desde la filosofía política, el interrogante se amplía y deja paso a la consideración del trabajo como actividad humana configurante y al *ethos* que lo sostiene en la actualidad.

La división categórica, propia de la modernidad, entre dos polos tales como burguesía y proletariado, industriales y obreros (con la inclusión de la figura intermedia del capataz), los dueños de los medios de producción por un lado y los que poseen su fuerza de trabajo por el otro, ha quedado pobre, insuficiente, sin lograr dar cuenta de la proliferación de nuevos actores sociales en el mundo del trabajo, su interrelación, diferenciación e interdependencia. Supongamos, sin embargo, que seguimos conservando aquellos términos, aún así cabría preguntarse si aparecerían ahora como dos polos antagónicos. Al par patrón-obrero podríamos sumar *gerentes, jefes de recursos humanos, selectores de personal, consultoras, managers, ejecutivos senior, ejecutivos junior, coachs, secretarias, asistentes personales, analistas de cuentas*. No hay **fuerza de trabajo** por un lado, y **medios de producción** por otro lado: hay *flujos de trabajo*, hay una *organización*, hay *trabajo por proyectos*.

La división de funciones subsidiaria de este entramado no puede no ser compleja, diferenciada e interdependiente. Las secuencias de acciones que vinculan a los individuos entre sí son, consecuentemente, prolongadas, complejas y mayores las dependencias funcionales. La idea panóptica de la fábrica o la empresa va perdiendo propósito y eficacia cuando es el propio individuo el que ha internalizado los mecanismos de autocontrol, el dominio de las emociones, la contención de los afectos y la ampliación de la reflexión más allá del estricto presente.

Volvamos entonces algunas páginas atrás, sobre nuestra idea de cuerpos y mentes sumidos en un sistema productivo que adquiere las formas de un *magma*, propio de la sociedad de control o autocontrolada, que se mantiene con sus mismas características tras haber extraído de aquellos su parte más fluida. Decíamos al respecto que ésta se constituye, desde una concepción marxiana, por el *general intellect* (aunque en Marx éste aparezca no precisamente como el saber convertido en principal fuerza productiva, sino a través de su objetivación en el sistema de máquinas) y por la **cooperación** de los trabajadores.

En los autores italianos contemporáneos repasados hasta aquí, podemos considerar que lo más fluido de la especie humana está dado por su **facultad de lenguaje**, que, como “*dynameis* aún no aplicada”, pura potencia de ser o no ser, se constituye en fuerza de trabajo (Virno, 2004).

Desde la conceptualización arendtiana, que retomaremos en este punto, podríamos pensar que, en los términos a los que hacemos referencia, lo más *fluido* de la especie es lo que hace humanos a los humanos: la **acción** y el **discurso**. El pensamiento político de Arendt apunta a desnaturalizar la consideración del hombre tanto como *homo laborans*, a partir del mantenimiento de la vida como fin supremo, así como de *homo faber*, bajo la concepción de que los bienes del hombre son más duraderos que él mismo. Contra estas concepciones se erige la *praxis* (acción y discurso) como la actividad fundamental y auténtica del ser humano, actividad, por lo demás, intrascendente desde el punto de vista de la más estricta necesidad. Sin embargo, es la acción, precisamente por escapar del orden de la necesidad e inscribirse en el de la libertad, la que le permite al hombre sustraerse de sí mismo y estar con otros y entre otros. Si para Arendt el resultado de la labor es la vida y el del trabajo es el mundo, ¿cuál es el resultado de una actividad

innecesaria e improductiva? Lo que deja tras de sí la acción es un sentido.

Nos explica la autora que con acto y palabra, al modo de un segundo nacimiento, nos insertamos en el mundo. La acción es un comienzo, no de algo sino de alguien; la acción es el comienzo de algo nuevo y siempre impredecible. El discurso, por su parte, corresponde a la distinción, es la condición de aparición, no ya de lo nuevo sino de la pluralidad. Digámoslo con sus palabras:

“Mediante la acción y el discurso, los hombres muestran quiénes son, revelan activamente su única y personal identidad y hacen su aparición en el mundo humano” (Arendt, 2003: 203).

¿Qué pasa entonces si esta revelación del hombre al mundo se da, no ya en el marco de una actividad innecesaria sino en el de la más pura necesidad?

Para Arendt el trabajo en su totalidad adquirió las formas de la labor, mientras que la acción tomó las del trabajo; la política del siglo veinte, señala, se ha dedicado a fabricar objetos (el estado, el partido), ha estado marcada por una lógica productiva que la lleva a mostrar resultados tangibles. Para Virno, por el contrario, el trabajo devino acción. Es en el trabajo, sostiene, donde el hombre se muestra ante los otros y no en la política que “ofrece una red comunicativa y un contenido cognoscitivo más pobres de los que se experimentan en el actual proceso productivo” (Virno, 2003: 44). Es en el trabajo posfordista donde aparece esa actividad sin fin alguno, o mejor, que tiene un fin en sí misma, como es la acción.

La *praxis*, a diferencia de la *poiesis*, está dada cuando la acción tiene el propio fin en sí misma. Virno retoma a Marx cuando define al trabajo intelectual, actividad inmaterial o mental: aquellas en las que “el producto es inseparable del acto de producir” (Marx citado en Virno, 2003: 47). Son éstas actividades que se cumplen en sí mismas, sin objetivarse en una obra que trascienda la acción de producir.

Virno dice que los trabajadores actuales son todos “artistas ejecutantes”. Incorpora de este modo el virtuosismo como rasgo distintivo del modo de producción en el trabajo posfordista, un modo de producción que no tiene objeto ni fin alguno. Como los artistas ejecutantes, los trabajadores virtuosos se deleitan en su propia ejecución, pero, a diferencia de aquellos, lo hacen sin partitura alguna. Los rasgos de improvisación, de versatilidad, de adaptación a los cambios y a los imprevistos se han convertido en aspectos centrales de este tipo de producción, de un modo particular de “estar trabajando”.

La producción actual, considera Virno, deviene virtuosa -política- porque incluye en sí la experiencia lingüística en cuanto tal y, por lo tanto, la matriz del posfordismo hay que buscarla en los sectores industriales en los que se da “la producción de comunicación como medio de comunicación”, esto es, en la industria cultural. Lo que para la escuela de Frankfurt eran residuos de otra época presentes en una industria que se parecía en todo al resto de todas las actividades industriales, para Virno eran algo más que restos, constituían presagios anticipatorios de lo que se convertiría en el modo de ser del trabajo posfordista.

“La informalidad de la acción comunicativa, la interacción competitiva típica de una reunión, la brusca variación que puede animar un programa televisivo, en general todo lo que hubiera sido disfuncional reglamentar más allá

de cierto punto, hoy, en la época postfordista, se volvió un aspecto típico de toda producción social” (Virno, 2003: 56).

La política, para Arendt, es la condición ontológica fundamental donde los hombres se encuentran y expresan: es en la acción política donde el hombre se revela por medio de la palabra *lexis* y de la acción *praxis*. Allí se revela la condición de ser precisamente humano, de ser único, singular “uno entre otros”.

“Lo que se revela no es lo que somos en los otros ámbitos de existencia, en el hogar, en el trabajo, como jefe de familia o empleado municipal: lo que se revela, lo que somos, es el exceso de eso que somos, y por lo cual, en parte, construimos una identidad: en la acción y en el discurso ‘se revela el yo de uno sin conocerse a sí mismo ni poder calcular de antemano a quién revela’ (Arendt, 1993:215)”. (Mundo, 2003: 34).³⁴

Si, siguiendo a Virno, consideramos que el trabajo devino acción, y pensamos a ésta en los términos de Arendt ¿podemos aventurar que ese es el ámbito donde el ser humano se revela ante otros, donde se revela “el exceso de eso” que es? Tal vez el trabajo, en sus condiciones actuales, haya adquirido las formas de la acción, pero en clave de caricatura. Como sabemos, una caricatura³⁵, a partir de un modelo, toma

³⁴ Es interesante la observación que realiza el autor acerca de la ambigüedad interpretativa en torno al referente de ese **quien** introducido en la frase de Arendt. Frente a las posibilidades abiertas con la traducción, Mundo prefiere quedarse, antes que con cualquier respuesta que provoque algún tipo de clausura, con la riqueza de los interrogantes abiertos. Tal vez, nos dice, ese quien se refiera a un espectador, otro con el que el actor se encuentra y al que desconoce y no puede prever, pero tal vez se refiera al mismo actor que no sabe quién es hasta que no se produzca ese encuentro con otro, condición necesaria para el conocimiento y reconocimiento de sí mismo.

³⁵ El diccionario de la RAE nos dice que una caricatura es **1.** f. Dibujo satírico en que se deforman las facciones y el aspecto de alguien. **2.** f. Obra de arte que ridiculiza o toma en broma el modelo que tiene por objeto. **3.** f. despect. Obra que no alcanza a ser aquello que pretende. www.rae.es

Según wikipedia una **caricatura** (del italiano *caricare*: cargar, exagerar) es un retrato que exagera o distorsiona la apariencia física de una persona o varias, en ocasiones un estrato de la sociedad reconocible, para crear un parecido fácilmente identificable y, generalmente, humorístico. www.wikipedia.org

sus rasgos esenciales y los deforma, los exagera. El resultado, comúnmente, es humorístico.

¿Es el trabajo una caricaturización -en tanto que efecto buscado- de la acción política? ¿O es solamente algo que no llega a ser aquello que pretende? Tal vez el trabajo está llamado a convertirse en un punto de fuga hacia el que todo confluye: la labor de nuestro cuerpo, el trabajo de nuestras manos, el sentido de nuestra vida. Es en este marco en el que, sostenemos, se ha producido la industrialización del trabajo como actividad humana y depositaria de una parte fundamental de las relaciones entre los hombres. La industria laboral es una gran terminal de relaciones y, en ese sentido, podemos interrogarnos acerca de cuáles son las experiencias de intersubjetividad presentes en el trabajo actual.

CAPÍTULO II

LA INDUSTRIA DEL TRABAJO

Industria del trabajo

El sistema productivo ha cambiado radicalmente en los últimos años y, con él, se han originado importantes transformaciones en los modos de trabajar, así como en las formas de gestión y organización del

trabajo. Decíamos ya que una de las hipótesis que ha guiado nuestra investigación es que el actual sistema de producción está asentado, entre otros aspectos fundamentales, en la existencia de una *industria del trabajo*, cuyo surgimiento está estrechamente relacionado con aquél. Cada fase o período del capitalismo está caracterizada por industrias que se han convertido, en algún sentido, en emblemáticas de dichas etapas, poniendo de manifiesto no sólo cambios de tipo económico o laboral, sino un conjunto de transformaciones sociales, políticas, culturales, en la vida de las personas y en el funcionamiento de las sociedades.

Así como los comienzos de la industrialización tienen como figura emblema a la industria textil, la primera mitad del siglo veinte a la industria automotriz, intentaremos dar cuenta del sistema productivo posfordista a través de lo que consideramos la aparición y consolidación de una industria que puede considerarse la materialización de la presente etapa del capitalismo: la **industria del trabajo** o **industria laboral**.

El nacimiento de esta industria no puede desconocer lo que le debe a su antecesora directa, es decir, a la industria cultural surgida de la sociedad de masas propia del siglo veinte. Si la industria textil supuso el paso del trabajo manual a la maquinización incipiente, la automotriz trajo consigo una mayor rutinización y estandarización del trabajo, la industria cultural, por su parte, comportó la “novedad” de industrializar lo hasta entonces no industrializable. ¿En qué radica lo inédito de esta etapa del capitalismo que nos lleva a postular la existencia de una industria laboral? En la industrialización de la materia humana, de las capacidades cognitivas como principal sustento del trabajo.

Si en la última etapa del capitalismo ya no hay industrias y lo que abunda no es el trabajo sino los millones de personas preparadas y dispuestas para trabajar -y, si como vimos, esta preparación está

asentada principalmente en las capacidades cognitivas y comunicativas de la especie humana en general- la industrialización de ese bien escaso, por lo tanto deseado, parece derivarse inexorablemente.

Por qué hablar de una industria del trabajo, aún cuando su utilización resulte confusa, habida cuenta de la polisemia que conlleva. En primer lugar porque estamos convencidos que, tras su aparente tautología, esconde cierta potencialidad conceptual para abordar nuestro objeto de análisis. En otro orden, porque la naturalidad que comportan sus términos nos invita a intentar la tarea de cuestionarla.

Empecemos a revisar su uso cotidiano. El campo semántico que se despliega en torno a **industria del trabajo** o **industria laboral** es vasto y disperso, extendiéndose en muy diferentes universos de sentido. No obstante eso, podemos decir que en su acepción más extendida industria laboral está asociada, cuando no equiparada, a mercado laboral. El conjunto de los puestos de empleo de un país, un sector o un rubro de la economía han dado origen a expresiones más o menos extendidas como “industria laboral argentina”, “industria laboral del cine”, del “marketing”, del “acero”, entre otras.

También industria del trabajo es usada en una dirección similar, superponiéndose este sentido asociado a mercado laboral, con otro que se asienta sobre la industrialización de un rubro, saber o sector: “industria del trabajo en red”, “industria del trabajo doméstico”, “industria del trabajo de la piedra”, “industria del trabajo desde la casa”, “industria del trabajo pesado”, y todos los usos en el mismo sentido que hacen referencia a cierto grado de consolidación de un sector del mercado laboral, por el cual éste se hace acreedor del sustantivo “industria”. Podemos señalar aquí que este último actúa, en realidad, como un predicado, no sin connotaciones, del tipo de trabajo nombrado. Así, lo que puede leerse

resulta, más bien, que el trabajo doméstico, el trabajo desde la casa, el trabajo de la piedra, se han (logrado ya) industrializado (industrializarse).

¿Y qué quiere decir que se han industrializado? En algún sentido, que han abandonado cierto amateurismo, que se han profesionalizado, pero también que se han incorporado a la economía formal, o que quienes lo realizan han pasado a percibir un salario (o que, siguiendo a Gorz, cumplen una “función socialmente determinada”) o, por otra parte, que desde la academia lo han empezado a denominar como tal a fin de mostrar una carencia o falta de protección social; verbigracia, la “industria del trabajo doméstico”.

Comúnmente estas expresiones remiten a lo que en nuestro país suele llamarse el “mundo del trabajo” y que es abordado en el marco de una “problemática ocupacional”: deterioro del mundo del trabajo, precariedad, desempleo o desocupación, pérdida del “pleno empleo”, trabajo indigente, empleo precario, es decir, de lo que podríamos resumir en la estructura social del trabajo.

En un sentido similar o complementario del anterior, la expresión se refiere también al conjunto de industrias que da u ofrece empleo sin distinción de un rubro particular: *“ofrecemos capacitación para la industria laboral”, “rápida colocación en la industria laboral”, “preparamos profesionales que han dejado huella en la industria laboral”*; cualquiera de estas promesas puede encontrarse en diferentes ofertas académicas de universidades, institutos y centros de formación, asociando la idea de industria laboral a la de mercado, de un nuevo modo.

Intentaremos, en adelante, delimitar nuestra caracterización de la industria del trabajo, diferenciándola, en primera instancia, del mercado de trabajo o mercado de empleo, en su acepción más generalizada, sobre

la que ya nos detuvimos en líneas anteriores; esto es, la disponibilidad de puestos de trabajo, su movilidad y las posibilidades de inclusión o exclusión que el mismo genera. El mercado laboral, según su caracterización más extendida -y fuertemente arraigada en la tradición marxista- aunque pueda incluir la consideración de contextos y variables, nos reenvía casi inevitablemente a la consideración del mercado de trabajo en términos de oferta y demanda³⁶ y al trabajo como un bien, unas veces abundante, otras escaso, al que es posible acceder o no, en el marco de disputa que supone la confrontación entre trabajo y capital.

Cuando aquí nos referimos a **industria del trabajo** lo hacemos, en principio, tomando uno de los dos sentidos principales dados a industria por Raymond Williams, según quien ésta es concebida como “una institución o conjunto de instituciones para la producción y el comercio” (2003, p. 184). Señala el autor que, desde su aparición en el siglo quince, el término ha ido tomando distintas significaciones, y a partir de la segunda mitad del siglo veinte,

“...industria ha vuelto a generalizarse según un hilo conductor cuyos puntos de referencia son el esfuerzo, el esfuerzo organizado y la institución. Hoy es corriente oír hablar de la industria de las vacaciones, la industria del ocio, la

³⁶ “Otras miradas sobre el funcionamiento de los mercados de trabajo permiten cuestionar este supuesto. La literatura sobre los mercados internos de trabajo (Villa, P. 1990; Pries, L. 2000) permite caracterizar las relaciones entre oferta y demanda de empleo como profundamente heterogéneas y condicionadas por la rama de actividad y el sector económico; el tamaño y tipo de empresa; el emplazamiento geográfico de las organizaciones, entre otras características que definen un funcionamiento diferencial del reclutamiento, la movilidad, la capacitación y el egreso de la fuerza de trabajo.”

En este sentido no sería posible hablar de una única empleabilidad para hacer referencia a las condiciones mínimas de ingreso y permanencia, o bien a la posibilidad de obtener empleo. Existiría una empleabilidad para el sector rural; otra para el sector industrial urbano, y dentro de ello no sería igual para una Pyme que para una gran empresa de capital internacional.” “Del empleo a la empleabilidad. De la educación a la educabilidad” en *Relaciones de poder y trabajo: las formas contemporáneas de explotación*, AAVV, Buenos Aires: Poder y Trabajo Editores. Volveremos sobre este trabajo, en relación a nuestro recorrido sobre la empleabilidad, abordada y conceptualizada a partir de algunas diferencias sustanciales que desarrollaremos a lo largo de este análisis. SPINOSA, Martín. 2007.

industria del entretenimiento y, en una versión de lo que antaño era una distinción, la industria agrícola. Esto refleja la creciente capitalización, organización y mecanización de lo que en otra época se consideraban tipos no industriales de servicios y trabajos” (Williams, 2003: 186-187).

Tenemos, por un lado, “una institución o conjunto de instituciones para la producción y el comercio”, paralelamente, la “creciente capitalización, organización y mecanización”; todos aspectos que vienen a dar cuenta de la “industrialización” de un rubro o sector de la economía. Sin embargo, nuestra conceptualización de una **industria laboral**, de lo que viene a dar cuenta, repitámoslo una vez más, es de la industrialización del propio trabajo.

Tomando estos aspectos señalados, podemos hablar de una industria del trabajo en tanto que esfuerzo organizado e institucionalizado en pos de la capitalización y organización de un conjunto de dispositivos y saberes relacionados al trabajo.

Nuestro uso, a diferencia de las expresiones antes citadas, en las cuales el trabajo aparece siempre asociado a un modificador directo (del acero, de la piedra, entre otros), remite a la industrialización del trabajo en sí, en un sentido similar al concepto de *industria cultural* desarrollado por Adorno y Horkheimer (1988), como un sistema que regula el trabajo -en el sentido más amplio que le podemos dar al término, tal como lo desarrollamos en el primer capítulo- y, a raíz de esa regulación produce dicha industria en el marco de una “aparente dispersión”. Ya no se trata, desde esta filiación, del modo en que se industrializa un rubro o tipo de trabajo particular sino del trabajo en sí, considerado él mismo como mercancía. Una mercancía particular, ya que no es definida solamente en términos de posesión, no nos referimos al trabajo como algo que puede o no poseerse (en los términos en que se piensa en la noción de mercado

laboral), o no solamente en ese sentido. El trabajo, a partir de su industrialización, se ha convertido, a la vez, en bien, objeto de deseo, conjunto de saberes, potencialidad.

El término *industria cultural*, acuñado a mediados del siglo veinte en la Escuela de Frankfurt, aparece para explicar los cambios producidos en los procesos de transmisión de la cultura, procesos que comenzaron a estar regidos por el principio de mercantilización. De este modo, se advierte el carácter industrial que estaba adquiriendo la producción de la cultura. Tal como lo venimos desarrollando, *industria laboral* intenta dar cuenta del carácter industrial que está adquiriendo el mercado laboral, la gestión del empleo, las relaciones laborales, en síntesis, el trabajo.

Si el oxímoron que significó la aparición de la categoría industria cultural fue olvidado por su fecundidad teórica para dar cuenta de una serie de fenómenos inéditos que tuvieron lugar con el surgimiento y expansión de la sociedad y cultura de masas, podemos esperar, por nuestra parte, superar la inicial ambigüedad que supone la utilización de la expresión **industria del trabajo** o **industria laboral**, habida cuenta de la cercanía que guarda con usos más o menos extendidos en diferentes ámbitos, tanto en el habla cotidiana como en círculos académicos. Insistiremos, entonces, en la necesidad de demarcar claramente su significación a fin de evitar confusiones.

Siguiendo la concepción marxista podemos decir que el trabajo en cuanto tal, posee una adherencia de valores externos que no es propia de su valor de uso, es decir, del trabajo como una actividad necesaria para la satisfacción de necesidades de los hombres, sino que esta adherencia es propia de la forma mercancía misma. Fetichismo de la mercancía entonces, no ya sobre los objetos o productos del trabajo sino sobre el trabajo mismo. Es en este sentido que podemos pensar en una industria

del trabajo, uno de cuyos objetivos es su consumo y, siguiendo el marco hipotético de este análisis, uno de cuyos productos es “el empleable”. No nos detendremos, sin embargo, sobre las características del producto de esta industria sino hasta los próximos apartados de nuestra investigación, en estas líneas continuaremos con la delimitación de aquélla.

Considerando a la industria tanto como “la cualidad humana de una aplicación o un esfuerzo sostenidos”, así como un “conjunto de instituciones para la producción y el comercio” del mismo (Williams, 2003, p. 184), nos encontramos frente a un tipo de industria particular que, en el marco del tardocapitalismo globalizado, se materializa en heterogéneos y dispersos emplazamientos: consultoras, especialistas en recursos humanos y selección de personal, asociaciones, carreras y planes de estudio, suplementos y secciones temáticas en el ámbito mediático, sitios “especializados” en la web (que circulan con la celeridad, intermitencia y diversidad que la caracterizan), que van más allá de ser solamente expresiones propias de las nuevas formas de gestión del empleo, para convertirse en un sistema de regulación. Estamos hablando de distintos componentes y eslabones -“agencias de la industria”- de una industria cuya fuerza, parafraseando a Adorno y Horkheimer, reside en su unidad con la necesidad producida por ella.

Volviendo sobre la conceptualización marxista, las relaciones entre capital y trabajo se dan bajo la forma de explotación derivada de relaciones de fuerza desiguales que dejan a quienes no son dueños de los medios de producción, en la obligación de vender aquello que es lo único que poseen, su fuerza de trabajo. Estos dos polos antagónicos se nos presentan, a la luz de nuestro análisis, como insuficientes para dar cuenta de la complejidad que han ido adquiriendo aquellas relaciones. Nada hace suponer que hayan terminado o no se hayan agravado la desigualdad y la explotación, sí cabría preguntarse cuál es el estatuto que

adquiere hoy el más débil de estos polos, si él mismo ya no es fuerza que alimenta a la industria, sino industria misma.

El trabajo en la actualidad adquiere las formas de una mercancía no solamente en términos de intercambiabilidad, sino también a partir de su industrialización, la consiguiente comercialización y, por lo tanto, su consumo.

La industrialización del trabajo ha traído consigo cambios e incorporaciones en la agenda mediática, conformación de nuevas disciplinas académicas, creación de carreras y estudios en los distintos niveles educativos, aparición de institutos, academias, centros y consultoras, publicación de literatura especializada y la proliferación de variantes de estas agencias de la industria en el ámbito de la red.

Recordemos lo que dicen Adorno y Horkheimer acerca del papel que juegan los “detalles” en la industria cultural, al afirmar que ésta “trata de la misma forma al todo y a las partes” de modo tal que uno y otras poseen los mismos rasgos. Como los detalles o clichés de la industria cultural de la comunicación de masas, en la industria laboral, como veremos, se repiten una y otra vez los motivos (*proactividad, liderazgo, formación permanente, versatilidad*) en esquemas que sólo en apariencia son distintos y cambiantes (*carreras universitarias, currículums vitae, avisos clasificados, servicios de consultoría, material bibliográfico*). Confirmar el esquema, mientras lo componen, constituye toda la realidad de los detalles (Adorno y Horkheimer, 1988).

La idea de industria cultural se asienta en la de totalidad, producto de la cual ningún detalle logra primar sobre los demás, así como tampoco lo hace sobre el todo. Para ver una película, señalan Adorno y Horkheimer, se requiere -y la industria produce- un tipo de percepción

particular basado en la rapidez de intuición, dotes de observación a fin de reparar en los detalles, y una competencia específica. Esto excluye la imaginación y el pensamiento -puntualización que se ha convertido en el centro de la crítica frankfurtiana de la cultura de masas-; el posfordismo, como estuvimos viendo, los ha reincorporado bajo las formas de la industria laboral.

Analizar algunos de los detalles o motivos que componen el esquema de la industria laboral, será el motivo de los apartados que conforman nuestro segundo capítulo. Si el sistema del que hablamos posee una unidad y si de ella se desprende una gramática que es propia de la industria laboral, es uno de los puntos que intentaremos desarrollar a lo largo de nuestro recorrido

En primer término pensaremos a la industria del trabajo como una formación discursiva y, en ese sentido, cabría preguntarse si podemos hablar de **el discurso de la industria del trabajo** como un grupo individualizado y limitado de enunciados, una práctica reglada que proviene de un mismo sistema de formación (Foucault, 2004). Para Michel Foucault las prácticas discursivas no son sólo los modos de fabricación de unos discursos particulares, toman cuerpo en el conjunto de las técnicas, las instituciones, los esquemas de comportamiento, los tipos de transmisión y difusión. Los discursos, entonces, presuponen no sólo determinaciones concernientes a las posiciones de los hablantes -quién habla, status social, derecho de emisión de determinados discursos- sino también emplazamientos institucionales -lugares físicos y textuales- donde esas prácticas tienen lugar. Es lo que, en términos de la teoría de los juegos del lenguaje, se identifica como el marco institucional en el que se producen determinados enunciados y al que le corresponde un juego -y unas reglas- de lenguaje preciso.

A tal fin debemos, en primer lugar, renunciar a toda búsqueda de continuidad en los discursos y “acoger cada momento del discurso en su irrupción de acontecimiento”; suspendida la continuidad, encontramos “todo un dominio” constituido por los enunciados efectivos “en su dispersión de acontecimientos y en la instancia que le es propia a cada uno” (Foucault, 2004: 43). Los corpus de enunciados que analizamos se inscriben en “el campo de los acontecimientos discursivos” (2004: 44), y es precisamente esa inscripción la que nos permite preguntarnos acerca, no sólo de las “reglas” de constitución de esos enunciados, sino del modo en que éstos, y no otros, han aparecido.

Aquello que Foucault señala acerca de la necesidad “de captar el enunciado en la estrechez y la singularidad de su acontecer” (2004: 45), nos remite a los emplazamientos institucionales –lugares físicos y textuales donde las prácticas discursivas tienen lugar-, el juego de relaciones que se establece con otros enunciados, como así también, y de manera central, a la instancia de enunciación. Dejaremos en suspenso esto, por ahora, sobre lo que volveremos más adelante, y avancemos a partir de la hipótesis inicial acerca de la posibilidad de inscribir a unos grupos de enunciados como pertenecientes al **discurso de la industria laboral**.

Si lo hacemos no es para captar en ellos algún tipo de unidad o regularidad que los sintetice, aísle o agrupe, sino para acceder al juego de relaciones que se establece entre ellos: “de unos enunciados con otros”, “entre grupos de enunciados así establecidos”, “entre enunciados o grupos de enunciados y acontecimientos de un orden completamente distinto” (Foucault, 2004: 47).

Ahora bien, ¿cuál es el punto de referencia que tomaremos para describir las relaciones entre enunciados a fin de no caer en fallidos

intentos de análisis de lo inabarcable? Debemos establecer algún tipo de clausura, de orden empírico, que nos posibilite la factibilidad del emprendimiento. Este corte lo realizamos teniendo en cuenta, en primer término, las condiciones de producción de esos discursos particulares, a partir de un análisis de las diferencias pertinentes que los caracterizan. En términos veronianos, partiendo de las marcas en el discurso laboral, intentaremos dar cuenta del proceso por el cual le podemos adjudicar sentido, pero no asentados en una pretensión unificadora que los ubicaría como “la obra de un sujeto colectivo” sino atendiendo precisamente a su dispersión (Foucault, 2004: 62).

La industria laboral, lo dijimos, tiene múltiples y diversos agenciamientos; en nuestro recorrido, no obstante, hemos delimitado el corpus atendiendo a la variedad de dispositivos de enunciación (Traversa, 2001) así como a las relaciones que se entablan entre ellos. Por un lado, analizamos los suplementos/secciones de *Empleos* correspondientes a los diarios de tirada nacional Clarín y La Nación. El diario La Nación tiene, en su edición dominical, un suplemento **Empleos**, con un subtítulo **Capacitación /Recursos Humanos**, que constituye la Sección 7 del diario, diferenciado del suplemento **Economía & Negocios Mercados/Empresas/Servicios**, de catorce páginas, que constituye la Sección 2 del medio.³⁷

³⁷ Nuestro corpus está conformado por los suplementos Empleos de La Nación y Clarín correspondientes a tres períodos: agosto-octubre de 2005, octubre-noviembre de 2007, junio-julio de 2009. El suplemento de La Nación, en este último período, sufrió una merma de más del 50% en la cantidad de páginas (pasando de 10 a 8, posteriormente a 4 en 2009), lo que ha significado una fuerte disminución en la cantidad de avisos clasificados, tanto los destacados como los simples. Es necesario aclarar, asimismo, que en los períodos anteriores el suplemento constituía la Sección 8 del diario dominical, y se llamaba **Empleos**, con el subtítulo **& Recursos Humanos**. En diciembre de 2009, durante la etapa final de esta tesis, el suplemento de La Nación pasó a formar parte del de Economía y Negocios, en un sentido similar al que posee el diario Clarín. No obstante la centralidad que esto tiene para el análisis, creemos que, a partir de las conclusiones arribadas, como veremos en el próximo apartado, los grados de autonomía o heteronomía taxonómica de la sección Empleos no guardan relación con los correspondientes grados de autonomía o heteronomía desde el punto de vista topográfico.

En el caso de Clarín, por el contrario, la sección *Empleos* se encuentra subsumida dentro del suplemento, también dominical, **iEco Economía y Negocios**, que, con un total de treinta páginas, reúne una serie de secciones: **Lo que viene, Economía, Empresas & Negocios, Empleos & Capacitación, Campus, Finanzas personales & Mercados, Incompany, Bonus, Agrupados, Clasificados, Remates.**

Con respecto a las páginas web de búsqueda y oferta laboral, a los fines analíticos, tomaremos en consideración www.empleos.clarin.com y www.zonajobs.com. La página web de Clarín es autónoma del diario y con contenidos diferentes de los que presenta la sección *Empleos* del diario en papel, presentándose abiertamente como una página de “búsqueda” de empleo o “colocaciones”. El equivalente de ésta para el caso de La Nación es www.zonajobs.com, que, aún no siendo un sitio del diario, se deriva a él desde la sección clasificados del mismo. Si bien existe www.lanacion.com/empleos, ésta es una derivación de la página central del diario en la que se encuentra la versión digital del suplemento Empleos papel, por lo tanto nos parece más pertinente realizar nuestro análisis sobre www.zonajobs.com.

El suplemento/sección empleos de Clarín, por su parte, cuenta con una versión digital a la que no se accede por la página del diario sino por una independiente www.ieco.clarin.com, versión digital, actualizada diariamente, del suplemento de economía del diario. El primero aparece como un sitio con relativa autonomía, sino del medio, sí en lo que se refiere a su conexión con la sección *Empleos* del mismo, presentando las características distintivas de los sitios destinados a la búsqueda de empleo, con algunas variantes que revisaremos al hilo del análisis realizado, esencialmente en los vínculos que se establecen con el diario y el multimedios al que pertenece. El segundo presenta las mismas

características en cuanto a ser un sitio de “búsqueda de empleo”, aunque no en su relación con la empresa mediática, por lo menos desde su explicitación.

Por último trabajamos también con los web sites corporativos de una serie de “consultoras” de recursos humanos a nivel nacional. Las consultoras son organizaciones relativamente nuevas, cuya caracterización más frecuente las ubica como intermediarias en el mercado laboral. Los escasos trabajos referidos a este tipo de empresas hacen aún más difícil dicha caracterización, habida cuenta de la novedad, indeterminación y dispersión que les son propias.³⁸ Nos detendremos en algunas de ellas en tanto que emplazamientos puntuales de la industria laboral.

www.vonderheide.com

www.direcciona.com.ar

www.serialdelatorre.com

www.humanoptions.com.ar

www.sesa-select.com.ar

www.trading-rrhh.com.ar

Estas son las “agencias” de la industria laboral sobre las que trabajaremos en los apartados subsiguientes, tal como señalamos, sin

³⁸ Un estudio nacional se detiene en su análisis en el marco de una investigación sobre los “intermediarios del mercado de trabajo”, este abordaje, sin embargo, no resulta esclarecedor para dar cuenta de la complejidad de este fenómeno de acuerdo a los objetivos de nuestra investigación. La caracterización de las consultoras como “instituciones intermedias” del mercado de trabajo (considerado en términos de inclusión o exclusión) se asienta, fundamentalmente, en la consideración del “problema social del empleo” y el señalamiento de los límites que un emprendimiento “mercantil” tiene para cubrir una función de la que “debería hacerse cargo el estado”, esto es, un “servicio público de empleo”. KORINFELD, Silvia. *Los intermediarios del mercado de trabajo* CEIL PIETTE CONICET en www.ceil-piette.gov.ar.

pretensiones totalizadoras en busca de algún tipo de unidad, al modo de “discursos que hablan sobre el trabajo”.

Alejados de toda “filosofía de la representación” (Rorty, 1983) que ubicaría, por un lado el trabajo, inscripto en la estructura socioeconómica, y por otro, el lenguaje, “lo que lo nombra”, como su reflejo, insistimos, el “problema” de estos textos no es que remitan a un significado -social, económico, cultural o psicológico- particular y exterior a ellos, sino que la articulación configurativa de acciones y pasiones que hay en ellos “produce una articulación significativa particular, que es al mismo tiempo, cultural, psicológica, etc.” (Fabbri, 1999: 48). Algunas de las obras recorridas para nuestra investigación incorporan en sus descripciones o diagnósticos ciertas observaciones sobre el “lenguaje” utilizado en el actual modelo de gestión del empleo, Sennet (2001), Castells (2001), Alonso (1999,2000), Spinosa (2005); estos apuntes, sin embargo, escasamente se alejan de una concepción del lenguaje como representación -la mayoría de las veces como mera representación y, otras, como una representación invertida, encubridora, al modo de “falsa conciencia”- de la realidad.³⁹

³⁹ Una interpretación de este tipo nos reenvía otra vez a la cuestión de las palabras y las cosas. Por un lado estaría la realidad, y por otro las palabras que la designan. En este sentido, nos remitimos al trabajo “Del saber al saber ser. Las calificaciones en el nuevo escenario de las relaciones de trabajo” de Marcelo Spinosa, en el cual el autor dice que una serie de “slogans” (calidad total, competitividad y competencia, empleabilidad, etc.) “sirven para explicar y justificar el desempleo persistente, la exclusión de buena parte de la fuerza de trabajo...”. Pág. 162. Desde esta perspectiva de análisis el lenguaje aparece como un reflejo invertido (al modo de falsa conciencia) de la realidad. En el capítulo “Las nuevas relaciones de poder en los espacios de trabajo” de Drolas, A., Montes Cató, J. y Picchetti, V., el lenguaje aparece también bajo un halo de sospecha por su uso y manipulación por parte de quienes tienen algo que ocultar y parece que lo logran con el “uso” del lenguaje: “No lo haremos aquí, pero sería interesante indagar los variados y cambiantes usos de lenguaje que aparecen en torno a los conflictos capital-trabajo. La palabra “eficacia” es una de esas palabras que no poseen un significado dado sino que resultan de una ambigüedad tal que coadyuvan a la implementación de las nuevas técnicas de dominación en los espacios de trabajo”. Spinosa, M. (2005) “Del saber al saber ser. Las calificaciones en el nuevo escenario de las relaciones de trabajo” en *Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas*, Fernández Arturo (comp.) Prometeo. Bs. As., p: 100.

En este sentido, como ya hemos sostenido, para acceder a las “representaciones sociales” del trabajo, como de todo fenómeno social, debemos inscribirnos en una teoría de la producción de los **discursos** -ya que “es en la semiosis donde se construye la realidad de lo social”- que asuma que éstos no *reflejan* nada (del orden económico, político, social o psicológico) sino que son punto de pasaje del **sentido** (Verón, 1987: 126-127).

Lo que tenemos, en principio, son interrogantes. ¿Cuál es o cuáles son los objetos del discurso laboral? No podríamos decir que encontremos en ellos una unidad en relación a su forma o tipo de enunciación. El discurso de la industria laboral se nos presenta como un conjunto heterogéneo en cuanto a sus inscripciones en algún tipo de taxonomía correspondiente al género o a sus formas estilísticas.

Con respecto a las modalidades enunciativas que lo componen, podemos decir, a partir de una primera aproximación, que el discurso de la industria laboral las posee de muy diverso orden: descripciones, reflexiones éticas y morales, testimonios y biografías, comparaciones, datos, cuadros y gráficos estadísticos, razonamientos por analogía, definiciones, sentencias, direccionamientos apelativos, prescripciones, deducciones, relatos, inferencias, implicaciones sucesivas.

¿Qué tipo de “encadenamiento” o “necesidad” se da entre estas modalidades enunciativas del discurso de la industria laboral? (Foucault, 2004, p. 82). Para intentar dar respuesta a este interrogante podemos preguntarnos, en principio, quién “habla”, como así también describir los ámbitos institucionales en los que estas prácticas discursivas se realizan y las posiciones de los sujetos que estas modalidades suponen. Trabajaremos en los apartados subsiguientes sobre estos puntos, que intentaremos, a los fines del análisis, aislar entre ellos aunque partimos de

la convicción de su permanente y constitutiva imbricación. ¿Cuáles son las características y el tipo de encadenamientos y relaciones que se dan entre la web como dispositivo de enunciación, un aviso publicitario de una empresa, un aviso publicitario de una consultora, un contacto entre ambas y un “postulante” a un puesto laboral, un aviso clasificado de esa consultora o de esa empresa o un “postulante” cargando en ella su currículum vitae? ¿Y cuáles son las posiciones de los sujetos que de allí se desprenden?

En este entrecruzamiento debemos buscar el “haz de relaciones que se encuentra en juego” (Foucault, 2004: 87). ¿Relaciones entre qué? Relaciones entre distintos espacios y posiciones enunciativas -la web, las empresas, las consultoras, los buscadores de empleo-; relaciones entre elementos diferentes, algunos de los cuales pertenecen al lugar social asignado al trabajo, otros a los nuevos lugares de gestión del empleo, otros por el lugar de posición social y económica de quienes brindan sus testimonios, otros por el lugar que el trabajo ocupa en la vida de los sujetos. Estas relaciones no están constituidas de antemano sino que se instauran precisamente en la práctica discursiva, y, si podemos hablar de cierta unidad, la misma se debe al modo en que constantemente actúa ese haz de relaciones.

“Se renunciará, pues, a ver en el discurso un fenómeno de expresión, la traducción verbal de una síntesis efectuada en otra parte; se buscará en él más bien un campo de regularidad para diversas posiciones de subjetividad” (Foucault, 2004: 90).

La industria laboral, entonces, no es un conjunto de enunciados sobre el trabajo. No es una nueva forma de conocimiento sobre el trabajo y las relaciones laborales, no es un espacio de intermediación entre componentes del mercado laboral, no es una institución u organización

del capital. La industria laboral, si seguimos nuestra hipótesis de partida, es una formación discursiva, una disposición general de enunciados, su colocación en serie de conjuntos determinados, así como las modalidades y estrategias enunciativas que la conforman. Por lo tanto la cuestión se plantea al nivel del discurso mismo, que ya no es traducción de algo exterior, sino, en palabras de Foucault, lugar de emergencia. A su análisis dedicaremos los apartados subsiguientes.

La industria textil, novel e incipiente en el siglo dieciocho, se apoya en las innovaciones que supusieron las primeras máquinas que permitían el hilado de varios hilos de una vez, y ya no uno sólo como permitía el trabajo artesanal. Su emplazamiento físico se reducía a una o algunas máquinas hiladoras en las que los campesinos hacían su trabajo. El producto del mismo lo constituían los tejidos.

La industria automotriz, emblema de la industrialización del siglo veinte, supuso no sólo grandes instalaciones fabriles -también característicos de otras industrias de dimensiones como la metalúrgica-, sino también un tipo de organización del trabajo, que, de hecho, ha dado lugar al nacimiento del *fordismo* como caracterización de la misma. El producto de esta industria es también fácil y obviamente identificable: el automóvil.

La industria laboral, en el siglo veintiuno, no tiene un emplazamiento físico identificable, su materialización es esencialmente discursiva y su producto -no tan obviamente identificable-, es un sujeto enunciativo: el empleable.

Contacto

Partimos, entonces, de la hipótesis inicial por medio de la cual consideramos al conjunto de los discursos producidos por la industria del trabajo como una unidad discursiva. Unidad que no supone en modo

alguno uniformidad o continuidad sino que, por el contrario, sólo podemos rastrear en un haz de relaciones que se establecen entre elementos de una heterogénea dispersión (Foucault, 2004). Estas relaciones que funcionan como reglas de constitución de ese discurso no hemos de buscarlas ni más allá ni más acá de él, sino en el propio discurso de la industria laboral. Dijimos ya que nuestra posición de partida nos ubica en el entramado entre lo ideológico y el discurso, en un constructivismo anclado tanto material como empíricamente. La mirada se dirige entonces hacia la específica materialidad de la industria laboral.

En este primer momento nos vamos a detener en un conjunto de distinciones, fundadas en la materialidad del sentido, que nos permitan entrever diferencias entre distintas modalidades enunciativas y las consiguientes variaciones en cuanto a las situaciones vinculares puestas en juego. Las “agencias de la industria” analizadas en este apartado son los suplementos y/o secciones de trabajo -en tanto que tematización particular- de la prensa gráfica nacional y las páginas de búsqueda de empleo relacionadas con estos medios. Nos detendremos en las “inflexiones de sentido”, atribuibles a diferentes modos vinculares (Traversa, 2001), modos que, mayormente, aparecen bajo la forma de conjuntos compuestos, “paquetes que comportan entrelazamientos de disposiciones significantes que reenvían a operaciones de naturaleza diferente”, por lo cual intentaremos captar los modos de funcionamiento de paquetes textuales complejos con textos lingüísticos, imágenes fijas, fotografías, imágenes en movimiento, tanto en la web como en soporte papel. Uno de los desafíos más grandes, entonces, consiste en dar cuenta, en el análisis, de la integración de la “configuración percibida” de objetos complejos (Fisher y Verón, 1986).

Los suplementos *Empleos* de los diarios (papel) dominicales, por ejemplo, deben ser abordados en relación a su inscripción dentro de la

totalidad del diario, el contrato de lectura establecido entre el medio y sus lectores, su inserción dentro del cuerpo del diario o su subsunción dentro de un suplemento más amplio que lo contiene (como el caso de Clarín, dentro del suplemento de Economía), una cierta disposición gráfica, de tipografía y diseño, uso y disposición de los espacios, puesta en página. Semejante complejidad, en el caso de la web, se acentúa, por el movimiento y la conectividad propios de la interfaz, en los que la disposición espacial, por poner sólo un ejemplo, adquiere características impensadas en otro tipo de dispositivos. Esta más que apretada síntesis nos permite entrever la complejidad del “objeto percibido” del que intentaremos dar cuenta, no en el sentido de una descripción sino para acceder a los modos de su funcionamiento.

Para el análisis de las modalidades de contacto de la industria laboral tomaremos, en principio, los suplementos *Empleos* correspondientes a los diarios “Clarín” y “La Nación”. Como podemos presumir, los suplementos analizados se inscriben en el marco de determinadas estrategias discursivas de los diarios de los que forman parte en cuanto a la constitución de “secciones”, delimitadas como temáticas, de los diarios de la prensa escrita⁴⁰. Recordemos que, en el caso del diario La Nación, cuenta con un suplemento *Empleos* autónomo, en su edición dominical, Clarín, por su parte, incluye una “sección”

⁴⁰ Aunque el análisis de las estrategias discursivas de estos medios excede en mucho las pretensiones y posibilidades de nuestra investigación, en relación a los modos de construcción de esos espacios discursivos particulares denominados tradicionalmente como “secciones”, recomendamos la lectura de los siguientes artículos, enmarcados en una línea de investigación de la Facultad de Ciencia Política y RRH de la Universidad Nacional de Rosario:

- Biselli, R., Moscoloni, N, Valdetaro, S. *Discurso de prensa y problemática genérica*, en La Trama de la Comunicación. Vol. 7. Anuario del Departamento de Ciencias de la Comunicación. Rosario: Editorial Laborde. 2002.

- Biselli, Rubén. *La falaz transparencia de lo obvio*, en La Trama de la Comunicación. Vol. 8. Anuario del Departamento de Ciencias de la Comunicación. Rosario: UNR Editora. 2003.

- Valdetaro, S. *La “puerta de entrada” a Página 12*, en La Trama de la Comunicación. Vol. 8. Anuario del Departamento de Ciencias de la Comunicación. Rosario: UNR Editora. 2003.

Empleos & Capacitación dentro del suplemento de economía, también dominical, del diario. Si caracterizamos las secciones como “espacios discursivos tensionales”⁴¹, podemos inferir algunas implicancias de la inclusión de *Empleos* como suplemento autónomo en el cuerpo de un diario o su subsunción en el contexto de un suplemento más “abarcador” de *Economía&Negocios*, ya que estas secciones, por un lado, poseen características propias y de funcionamiento relativamente autónomo, pero, por otro lado, también están “sostenidas” por las regularidades del propio medio y de la prensa escrita en general (Valdettaro, 2006).

Haciéndonos eco del abordaje teórico citado en torno a las secciones coincidimos en la consideración acerca de la visión acrítica y escasamente cuestionada, tanto desde el punto de vista del trabajo académico como desde los profesionales insertos en las rutinas periodísticas, acerca de la construcción de esos espacios llamados secciones temáticas. Si consideramos la “noticia” como una construcción social de la realidad podemos preguntarnos acerca de las condiciones de noticiabilidad que los *Empleos* reúnen para ser incluidos como tema para una sección o un suplemento en la tirada dominical de los grandes diarios nacionales.

Desde esta perspectiva, podemos considerar a las secciones “como una segmentación del mundo en zonas territorialmente autónomas en lo noticiable” (Valdettaro, 2006: 3) y, por lo tanto, alejados de cualquier tipo de perspectiva representativista, postular que la producción de un suplemento o sección *Empleos* no viene a reflejar nada que estuviera inscripto en algún orden de lo real, sobre lo que habría que informar; por

⁴¹ Valdettaro, Sandra. “Comentarios sobre una experiencia de investigación sobre las estrategias discursivas de la prensa actual”, ponencia derivada del Proyecto de Investigación, acreditado como PID 19/C122, período 2001/2003 en la Secretaría de Ciencia y Tecnología de la UNR *Estrategias de delimitación de espacios discursivos en la prensa argentina actual de circulación diaria*, bajo la dirección de la Dra. Sandra Valdettaro, publicada en www.jornadas2006.blogspot.com.

el contrario, podemos suponer que estos espacios discursivos particulares, en tanto que modos de “interpretar e interpelar al mundo” (Baczko, 1991), están llamados a ocupar un lugar en el espacio mediático que excede la pura referencialidad del objeto. Los avisos clasificados de oferta y búsqueda laboral siguen ocupando un espacio preponderante en la edición impresa de los diarios⁴², pero inscriptos en el interior de un suplemento temático englobador. *Empleos*, entonces, no se reduce a dichos avisos, incluyendo en sí tanto información empresarial como historias de vida, personajes, consejos o textos instructivos.⁴³

En síntesis, no parece haber aquí representación alguna de algo que está “allá afuera”, la inclusión de secciones o suplementos de *Empleos* como materia noticiable o tópico y temática a tratar, se nos presenta como una construcción que forma parte de una estrategia discursiva más amplia, a partir de la cual los empleos en particular y el trabajo en general están llamados a ser un “tema” sobre el que el lector/usuario debe o quiere saber. En este sentido parece reforzarse nuestra afirmación hipotética por medio de la cual consideramos éstos, como otros discursos circulantes sobre el trabajo, o en torno a él, como algunas de las tantas materializaciones de la *industria laboral*.

Intentaremos, en las líneas subsiguientes, dar respuesta a una serie de interrogantes acerca de la identidad discursiva (en las modalidades enunciativas, en los aspectos gráficos y estilísticos, en los lectores modelos que construyen, en las relaciones entre los distintos elementos del paquete textual, tanto a nivel lingüístico como no-lingüístico, a las modalidades de la interdiscursividad) de la sección y el

⁴² Veremos más adelante las características que estos avisos han adquirido en el marco de la industrialización del trabajo.

⁴³ Nos detendremos en **2.4 Nuestros servicios** sobre las características de semejante dispersión y eclecticismo

suplemento analizados, para avanzar, más adelante, sobre las diferencias que se presentan en su puesta en pantalla en la web.

A los fines analíticos, tomaremos los dos modos de organización del discurso de prensa desarrollados por Eliseo Verón: el **topográfico**, para dar cuenta de la “presentación, fragmentación y relacionamiento de los espacios”, y el **taxonómico**, que refiere a los “sistemas de clasificación”, una especie de “tablero semántico” que se llena en cada ocasión (Verón, 1983).

Siguiendo lo desarrollado en líneas anteriores, la diferencia que se presenta es de orden topográfico, ya que *Empleos* en La Nación es un suplemento independiente, mientras que en Clarín forma parte de un suplemento más “amplio”. Esto nos plantea la primera gran aproximación, así como el primer interrogante, ¿la autonomía topográfica va de la mano de una autonomía taxonómica?, y, al revés, ¿la tendencia a la heteronomía a nivel topográfico que presenta la sección *Empleos* de Clarín (recordemos, al respecto, que ésta forma parte del suplemento económico *iEco*), se corresponde con una subsunción taxonómica en el tablero semántico con respecto a la economía y los negocios?

Concretamente nos preguntamos si La Nación despliega una estrategia enunciativa por medio de la cual diferencia el “tema” empleos del económico y si Clarín, por su parte, los pone en relación, habida cuenta de las distribuciones topográficas de los suplementos en ambos medios.

En una primera aproximación, podemos aventurar que la falta de autonomía topográfica no parece restar autonomía taxonómica a la sección *Empleos & Capacitación* de Clarín, convirtiéndola en similar a la mantenida por el suplemento *Empleos & recursos humanos* de La Nación.

Tanto en uno como en otro caso, los “temas” de *Empleos* no guardan relación aparente con los del suplemento de Economía del diario del que forman parte, y abordan cuestiones relativas al “mundo del trabajo” considerado como un espacio supra-social, exterior a la política y a la economía.

Si, por un lado, se observa una completa “independencia” con respecto a los temas económicos tratados en los suplementos correspondientes -referidos a políticas económicas nacionales, tendencias internacionales, macro y microeconomía, entre otros muy variados “temas”-, no queda tan clara una similar autonomía en relación a las secciones referidas al sector empresarial. Repasaremos a continuación algunas “tapas” del suplemento *iEco* de Clarín.

¿Qué va a pasar con el dólar?

Por qué nos salvamos de la fuga de capitales

Oportunidades y amenazas para la economía de 2008

Los peligros de la nueva “ingeniería financiera”.

Blanqueo: la AFIP quiere sumar más contribuyentes

¿Década perdida para EEUU?

Las cinco claves de la economía de Cristina Kirchner

*Para qué sirve la política monetaria*⁴⁴

Ninguna de ellas titula en relación a lo que podríamos calificar como temáticas relacionadas al empleo; por su parte, las secciones *Empleos & Capacitación* de los mismos números, no retoman ninguno de los temas de tapa del suplemento. Algunos de los títulos propuestos son:

⁴⁴ En adelante, utilizaremos letra cursiva para referenciar material extraído del corpus analizado. Títulos principales del suplemento *iEco* de Clarín correspondientes a los números de 14/10/07, 16/12/07, 26/04/09, 04/11/07, respectivamente.

Negociación. A ponerse de acuerdo.

Del colegio al empleo. Un puente hacia el trabajo.

Un nuevo rol para RR.HH.

Expatriados, adaptación cultural. Extranjeros en suelo argentino.

Certificar las competencias.

¿Trabaja usted con alguien difícil?⁴⁵

A lo largo de nuestro análisis sobre el corpus trabajado, encontramos un único caso en el que el título principal del suplemento *iEco* y su nota central se refieren al “tema” empleos⁴⁶.



La información se amplía en el interior del suplemento, con el panorama nacional e internacional, medidas gubernamentales, datos oficiales, análisis y opinión. Sin embargo, la sección *Empleos & Capacitación* no lo retoma y presenta los siguientes “temas”:

“Cuándo conviene crear un área propia de Recursos Humanos”.

Nota armada en torno al testimonio del Gerente de recursos humanos de la empresa Yamaha.

⁴⁵ Ídem.

⁴⁶ Nos referimos al correspondiente a la edición de Clarín del domingo 22 de febrero de 2009.

“Gestión por competencias”. Nota acerca de Gestión de recursos humanos, escrita por el Profesor Titular de Teoría y Comportamiento Organizacional de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA. A estas se suman las secciones fijas (*“Va y viene”*, *“Breves”* y *“Primer empleo”*) con los ya aludidos temas empresariales.

Clarín, así como no relaciona ninguno de los temas abordados en su sección de *Empleos* con las noticias y/o comentarios “económicos”, aún cuando todos se encuentren en el interior de un mismo suplemento, sí lo hace en relación a algunos motivos de la sección *Empresas y negocios*. Similar heteronomía se observa en el suplemento de La Nación con respecto, no sólo al sector empresarial, sino principalmente al discurso organizacional a través de las consultoras. La tapa del suplemento mantiene una estructura estable en lo que respecta a su “nota central”, mas no así acerca de otros espacios que se presentan como relativamente independientes: en algunas tapas aparecen avisos clasificados, en otras, avisos publicitarios, también algunas notas secundarias o anticipos de otras.

¿Qué debe saber un lector de la sección *Empleos & Capacitación* de Clarín, o del suplemento *Empleos* de La Nación?

Lo que podemos ver, hasta el momento, es que el trabajo, como tema, está, desde el punto de vista de los medios que lo toman a su cargo, más relacionado con las empresas, los negocios y las consultoras, que con la economía y la política. No obstante, esta relación se refiere mayormente a las modalidades discursivas -el discurso laboral es deudor, parcialmente, tanto del discurso empresarial como del publicitario- y no tanto a su tematización. Aunque en las secciones/suplementos de *Empleos*, como vimos, se “habla” de las empresas, éstas no son el referente central de dichos textos, sino sus políticas empresariales de

manejo y gestión del empleo y, principalmente sus ejecutivos, cuadros, gerentes. Lo central en estas incorporaciones se da, una vez más, a nivel de las modalidades enunciativas. Todos ellos aparecen en estas secciones a título ilustrativo, para brindar su “testimonio” o a modo de imagen de identificación⁴⁷.

VA Y VIENE

 <p>MARIANA VISINTIN Directora general para las regiones NOLA y SOLA</p> <p>→ Novell Mariana Visintin asumió la conducción de las regiones South of Latin America y North of Latin America. Con 13 años de experiencia en la industria de la tecnología, la ejecutiva, con un master en la Universidad de Chicago, se desempeñó en France Telecom (París), Lucent Technologies (Londres) y <i>start-ups</i> de software (Londres).</p>	 <p>ARAY CHAGAS Country Director</p> <p>→ Nokia Siemens Networks Aray Chagas asumió como Country Director de Argentina. El ejecutivo brasileño ingresó a la compañía en 2002 y a partir de 2004 asumió la dirección para América Latina de uno de los principales clientes de la empresa. En 2006 asumió la gerencia general de Nokia Networks en Argentina, hasta su actual nombramiento.</p>	 <p>ANTONIO A. CAMPILLO Gerente general</p> <p>→ Park Hyatt Mendoza La cadena Hyatt Internacional nombró a Antonio Alvarez Campillo como gerente general de su hotel en Mendoza. El ejecutivo catalán viene de desempeñarse como director de Operaciones de Palacio Duhau Park Hyatt Buenos Aires. Reemplaza a Carl Emberson, que fue designado como nuevo gerente general del Hotel Grand Hyatt San Pablo.</p>
---	---	--

Podemos inferir a esta altura de nuestro análisis, que no es el trabajo lo que aparece como un tema noticiable a punto tal de dar lugar a la producción de secciones y suplementos diferenciados y con autonomía en el cuerpo del diario, o, por lo menos, no lo es en los términos tradicionales en los que el trabajo aparece en la agenda periodística. Tal como vimos en el ejemplo analizado del diario Clarín, el trabajo y el empleo siguen distribuyéndose en el tablero semántico de la información, en un sentido similar al que lo venían haciendo, relacionándose con la economía y la política, tanto a nivel nacional como internacional. Lo que ha posibilitado la consolidación de estos espacios autónomos (suplementos y secciones), no es el trabajo, tampoco el empleo, sino un

⁴⁷ Volveremos sobre esto unas líneas más adelante.

fenómeno de relativamente reciente aparición, esto es, la empleabilidad como resorte y lubricante de la **industria laboral** y el producto de la misma, el **empleable**.

Retomaremos, no obstante la digresión catafórica, el análisis de los suplementos en el sentido más arriba señalado. Con respecto al “enfoque”, el que construye La Nación en su tapa -la del suplemento- se modaliza esencialmente a través de la articulación entre el título de la nota y la fotografía o ilustración. Un título escasamente informativo, “montado” sobre una gran foto o ilustración, conforman una composición que cumple la función de organizador gráfico de la tapa. El texto de la nota en esta última, sin embargo, es casi insignificante en lo que se refiere a su extensión, y su desarrollo se completa en la página siguiente del suplemento.

Decíamos antes que estos títulos se construyen sobre cierta ambigüedad, que suele anclar su sentido a través del copete o volanta de la nota, y no necesariamente con la imagen, que suele conservar cierta polisemia y un sentido más ilustrativo que informativo. (Ver **Anexos**, p. 1-5).

La revancha de las industrias culturales

Futuro Perfecto

Vanguardia

Familia

*Desde casa también se puede.*⁴⁸

⁴⁸ Títulos correspondientes a las ediciones del 07/10/07, 14/08/05, 21/08/05, 21/10/07, y del 12/07/09, del suplemento Empleos del diario La Nación.

Empleos

CAPACITACION | RECURSOS HUMANOS



Clasificados
En este suplemento, los mejores búsquedas de personal y una variedad de otras novedades.



TELETRABAJO I LA OFICINA VIRTUAL

MOISIL, ARCHIVO RFP

Cómo cuidan las empresas a su personal

Prevenir y comunicar, los dos ejes de las campañas

Preocupados por el rápido avance de la gripe A, los directivos de RR.HH. de varias empresas de ingeniería y construcción comenzaron a intercambiar información el viernes 3 del actual para conocer las medidas que estaban tomando para proteger a su personal. Ineletra, Sener, AESA y Odebrecht son algunas de las que participaron de la iniciativa.

Diana Medina, gerente Corporativo de Asuntos Públicos de Ineletra, explica que el plan de prevención de esa empresa es a dos niveles, corporativo en general y en la Argentina en particular: "La corporación promueve la mayor cantidad de información apenas se conocieron los casos de gripe A en México. Tomamos algunas cosas de la Organización Mundial de Salud (OMS) y también generamos material propio", dice Medina. Cuando estalló la epidemia en la Argentina nuestro personal estaba muy informado.

En el caso puntual de Ineletra Argentina se hizo una campaña de comunicación interna a través de correo electrónico y de carteleras para difundir medidas de prevención y explicar las diferencias entre la influenza normal y la A. "Aumentamos la limpieza de las oficinas, en especial de teléfonos, mouse, pizarrones, tableros de ascensores y teclas de luz. Suspendimos los desayunos de trabajo y extremamos las medidas de prevención para las personas de mayor riesgo. Aunque no dimos licencia para las embarazadas hasta que el Gobierno lo dispuso, habíamos pedido que no participaran de reuniones. No se comparte más el mate ni los vasos ni los cubiertos", cuenta Luciano Baroni, coordinador de Gestión de la Calidad y Seguridad, Higiene y Ambientes de la empresa. "Nuestra gente está tranquila porque hubo mucha información interna a tiempo y de médicos especialistas", dice Baroni.

En Sener tomaron medidas parecidas, pero primero hicieron una encuesta interna para descubrir a las personas inmunodeprimidas, asmáticas, diabéticas y a las embarazadas. A todos ellos les correspondieron los 15 días de licencia. "Hay diez empleados que están trabajando desde sus domicilios. Les dimos una laptop, ellos se consiguen la conexión a Internet y las horas que trabajan se imputan al proyecto, y las otras, a enfermedad", explica Luis de las Morenas, gerente de Personas de la empresa.

"Hicimos otra encuesta entre las mujeres que tienen hijos para ver cuántos querían quedarse en sus casas con ellos, pero ninguna quiso", afirma De las Morenas. Si bien no han tenido ningún caso de gripe A, designaron un comité de emergencia y, como todos los años, pusieron al alcance del personal todos los medios para que se vacunara contra la influenza estacional.

AESA también formó un comité de emergencia y tomó la mayoría de las medidas mencionadas. Colocó alcohol en gel en los baños, incorporó desinfectantes hospitalarios para la limpieza y lo comunicó a los contratistas y proveedores de servicios, como el comedor y transporte de personal, para estar alineados en la toma de acciones. Por último, AESA suspendió las actividades que estaban previstas para esta época del año.

La brasileña Odebrecht no fue la excepción y tuvo iniciativas de prevención y de comunicación interna similares al resto de las empresas. Sin embargo, a diferencia de las demás, flexibilizó el horario de trabajo para los empleados que viajan en transporte público, así evitan los horarios pico; la jornada actual es de 10 a 19. También organizó una charla con un médico de la compañía para explicar a los brasileños que están trabajando en la Argentina qué es la gripe A y cómo prevenirla.

Julia E. Raggio

Desde casa también se puede

El trabajo a distancia hoy cobra protagonismo. La gripe A obliga a hacer uso de la tecnología para proteger a los empleados en riesgo y a su vez lograr productividad

MARILINA ESQUIVEL
PARA LA NACIÓN

La resolución del Ministerio de Trabajo de dar licencia con goce de sueldo a empleados en riesgo por la gripe A puso a prueba la capacidad de reacción de las empresas, que debieron implementar rápidamente esquemas de teletrabajo desde el 3 de julio y por 15 días corridos.

Para aquellas compañías que recurrieron frecuentemente al home office la situación no es traumática, pero otras debieron actuar de manera inmediata y no pudieron aconsejar a sus empleados sobre las claves de trabajar desde casa. Aun así, la nueva situación no generó problemas ni demoras en los procesos diarios, aseguran varias empresas a LA NACIÓN.

Según el Ministerio de Trabajo de la Nación, antes de la epidemia existían más de 1,5 millones de oficinas en el hogar, tanto en relación de dependencia como autónomas. Sin embargo, Viviana Díaz, coordinadora de Teletrabajo del organismo, dice que "la Argentina aún no tiene una ley de teletrabajo. La propuesta para las empresas que quieren contratar teletrabajadores es el Programa Piloto de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en Empresas

Privadas (Propet)", explica. Actualmente, Telecom, Clisco o YPF forman parte de la experiencia.

Para el ministerio la mejor forma de implementar el teletrabajo es mixta: con días de trabajo en casa y otros en la empresa. "Hay que tener en cuenta condiciones de higiene y seguridad. Eso implica que un teletrabajador no puede estar mal sentado, frente a su PC o con mala iluminación. En el Propet, la Superintendencia de Riesgos de Trabajo tiene un rol de auditor y monitor", agrega Díaz.

Consultada sobre si las empresas establecen controles sobre los teletrabajadores, la experta comenta que "sería beneficioso siempre que no se ingrese en la vida privada de la persona", y califica de ejemplo negativo el de los cas call center que usan software para monitorear el movimiento de los empleados.

Por otro lado, Telecom, en su Manual del Teletrabajador, brinda sugerencias:

- Separar el espacio de trabajo. Si no se dispone de una habitación separada se debe definir una zona de trabajo y recordar que cuando se está en ella es para trabajar.

Continúa en la página 2, columna 1

Testimonio

Maria Florencia Grande
GERENTE DE PRODUCTO EN IAP

Maria Florencia Grande, de 31 años, está embarazada de 3 meses y desde el 3 de julio está trabajando desde su casa. IAP, empresa de la que es gerente de Producto, le dio una laptop, un celular para que haga todas las llamadas y una tarjeta por si necesita realizar una conferencia internacional por teléfono. Además tiene una tarjeta que le permite acceder a todos los archivos de IAP.

Pero Florencia no está sola en su casa; Catalina, su hija de un año, ahora comparte la jornada laboral con ella. "Bastante tranquila quedándome en casa. No es fácil organizarse, pero tengo la ayuda de mi mamá, que viene unas horas a cuidar a Cata, y como también tengo los herramientas informáticas adecuadas, todo se vuelve más sencillo", cuenta. Le gusta estar en su casa, aunque reconoce que a veces también se queda trabajando hasta más tarde.

VIDEOCOLUMNA I DESDE MADRID



Planificar varios escenarios

EXAMEN I PARA PROFESIONALES

Evaluación para abogados

Nuevo servicio del Colegio de Abogados de la Ciudad de Buenos Aires

MARCELO GOBBI
PARA LA NACIÓN

Se trata de un examen destinado a medir el nivel de conocimientos jurídicos generales de los abogados que tengan hasta tres años de graduación. Es administrado de manera totalmente automatizada y confidencial, pues sus resultados sólo pueden ser conocidos por el evaluado o por quienes éste autorice. Se compone de 100 preguntas sobre áreas del Dere-

cho no es la única habilidad que requiere la práctica de la abogacía, es un requisito insoslayable. En nuestro país no existe en el ámbito académico una instancia que controle el producto terminado de la carrera de Abogacía. De otro lado, la matriculación que habilita a ejercer la profesión se obtiene una vez finalizados los estudios universitarios a través de un trámite meramente administrativo que no conlleva ningún análisis de idoneidad. Aunque el SEP no se propone su-

elemento de juicio a sus procesos de búsqueda. El SEP, además, permitirá descubrir y pregonar áreas de mejora a las facultades de Derecho, y se formará así un círculo virtuoso de mejora continua en beneficio de los integrantes del sistema.

Durante los días que siguieron al lanzamiento del SEP, muchos abogados se acercaron al colegio para hacer el examen de manera voluntaria, sin que ningún potencial empleador se lo solicitara y sólo para comprobar su nivel de preparación, descubrir las

CONCURSO I AFICHES



Atención especial merecen las fotografías del suplemento. Casi en su totalidad corresponden al tipo "retórica de las pasiones", con un especial cuidado sobre la estética, son fotos "en situación" que llevan la

“traza de situaciones precisas”⁴⁹. Las fotos de tapa se componen al modo de una toma cinematográfica, una puesta en escena de un conflicto, en la que los personajes en situación representan el motivo central de la nota. En el caso de la tapa incluida aquí, el “personaje” representa la problemática abordada en la nota central.

Por su parte, las fotos que se encuentran en el interior del suplemento, se componen mayormente de “situaciones” tomadas, casuales, arrancadas a lo que podríamos caracterizar como “gente de trabajo en situación”: equipos de trabajo, asistentes a una clase, entrenamiento o capacitación, foros y seminarios. (Ver **Anexos**, p: 6-8). El anclaje está dado por el epígrafe y el título de la nota correspondiente, que, en este caso, están redactados con estilo informativo. Los dibujos, las composiciones visuales “artísticas”, las fotografías, todos estos firmados por sus autores, muestran una marcada jerarquización del espacio visual en todo el suplemento.

Este tipo de fotos “en situación” también son usadas, aunque cualitativa y cuantitativamente en distinto grado, por la sección *Empleos* de Clarín. Éstas generalmente ilustran alguna noticia breve o gacetilla, sin embargo, la foto “pose” es la más utilizada por el medio, con un menor cuidado estético, ya que la composición gráfica de Clarín -del medio en su totalidad- está más asentada en la conjunción de títulos, pequeñas fotos tipo carnet, y proliferación de recuadros y subtítulos en el interior de las notas. También es utilizada la foto “pose” para ilustrar notas de la sección, cuyos personajes, generalmente, son empresarios o ejecutivos

⁴⁹ La expresión hace referencia a la distinción propuesta por Verón acerca de las modalidades de utilización de las imágenes en los semanarios analizados en su “contrato de lectura”; en este sentido, la foto “pose” se diferencia, y contrapone, a la foto “retórica de las pasiones”, es decir, una foto “arrancada”, que refleja una situación y una coyuntura particular. Verón, Eliseo. “El análisis del “contrato de lectura”: un nuevo método para los estudios de posicionamiento en los soportes de los media”, en *Les médias: expériences, recherches actuelles, applications*. IREP, París, 1985. Traducción de Lucrecia Escudero.

entrevistados que brindan su “testimonio” sobre el tópico tratado. (Ver **Anexos**, p: 9-11).

En los suplementos/secciones analizados, existen espacios que funcionan, desde el punto de vista de la lectura, como operadores discursivos autónomos de reclamo de atención. Como ya señalamos, la composición gráfica de todo el diario Clarín, está asentada sobre la proliferación de estos espacios (pequeñas fotos, datos, recuadros, infografías, *tips* y claves) que se entrecruzan con el “contenido” de las notas.



Algunos de ellos, también, aparecen como mini-secciones fijas con autonomía taxonómica. Entre estos últimos se encuentran *Va y viene*, *Primer trabajo* y *Breves*. *Va y viene* es un espacio fijo, en forma de recuadro, en el interior de la sección de *Empleos*, en el que se informa,

mediante un discurso “objetivo”, acerca de las contrataciones en grandes empresas o grupos económicos, de personal ejecutivo. Respetando la construcción topográfica general del diario, esta mini sección viene acompañada, en cada caso, de una imagen fotográfica (del tipo foto carnet) del “personaje” aludido, una foto “pose”.

Primer trabajo posee igual disposición gráfica: con una foto “pose” en el encabezamiento aparecen uno o dos ejecutivos que, en primera persona, relatan su primera experiencia laboral. La sección presenta, con un diseño similar, el recuadro *Breves*, que ofrece información (organización de cursos, seminarios, foros empresariales) bajo el formato de gacetillas. (Ver **Anexos**, p: 9 y 10).

El suplemento de La Nación, por su parte, no posee secciones fijas y, excepto en lo que se refiere a la composición gráfica de la nota central, presenta importantes variaciones de una publicación a otra. Aparecen en algunos números, recuadros y gráficos con autonomía topográfica y taxonómica, en los que se ofrecen datos e información estadística sobre algún aspecto de la industria laboral. La “producción” periodística de los mismos es adjudicable, a través de la firma, a alguna consultora o encuestadora. (Ver **Anexos**, p: 13 y 14)

La fuerte presencia de avisos clasificados, también adjudicables a consultoras, que recorren transversalmente todo el suplemento (llegando, inclusive, a formar parte de la tapa) marca una particular heteronomía del mismo. Nos detendremos más adelante en las características de los actuales avisos clasificados en el marco de la industria laboral, por lo pronto, sólo apuntaremos que en Clarín, los avisos aparecen en una sección más dentro del suplemento *iEco -Clasificados-*, con absoluta autonomía con respecto a la sección *Empleos*. Si ésta en Clarín está asociada principalmente al discurso empresarial, podemos decir que su

equivalente en La Nación lo está con respecto a las consultoras y selectoras de personal.

Para terminar de dar cuenta de los espacios que se encuentran más o menos diferenciados en los suplementos/secciones analizados, apuntaremos, por último, que en el de Clarín, existen otros tres espacios estables en los que se desarrolla la “información”. Para acercar una idea de la distribución taxonómica de los mismos, incluimos algunos de sus títulos⁵⁰, que están presentados en dos partes. La primera de ellas, que comporta cierto grado de ambigüedad, podría identificarse como el título propiamente dicho, la segunda (en **negrita** en nuestro texto) cumple una función de anclaje de la anterior en algún tipo de “rubro” de la industria laboral.

a- Nota central (no diferenciada como tal)

- 1- Cuando jugar es cosa seria. **Capacitación no tradicional**
- 2- Guía para ejecutivos en ascenso. **Management. Carreras ejecutivas.**
- 3- Un viaje de La Paternal a la cima de un coloso informático. **Trayectorias. Una carrera internacional**

b- Base de datos

- 4- Normas para el uso del e-mail. **Herramientas de trabajo**
- 5- Certificar las competencias. **Políticas públicas**
- 6- Además de pagar, comunicar. **Compensaciones**

c- El diván

- 7- Hurgando en el cerebro. **Neurociencias**
- 8- Basarse en las fortalezas. **Liderazgo**
- 9- ¿Trabaja usted con alguien difícil? **Clima laboral**

⁵⁰ Dejaremos para más adelante el análisis de los títulos en relación a las modalidades enunciativas del medio

Estos tres espacios aparecen, desde el punto de vista topográfico, claramente diferenciados, aunque, aclaramos, lo que llamamos nota central, lo hacemos a los fines analíticos en función de nuestro análisis, ya que el espacio no está nominado como tal desde el medio. No obstante, la disposición y distribución de temas y objetos de discurso en el “tablero semántico” se presentan arbitrariamente, pudiendo entrecruzarse títulos y secciones sin perjuicio alguno para la construcción enunciativa del suplemento. ¿Qué queremos decir con esto? Que un tópico tratado un día en la mini-sección *Base de datos* puede aparecer, en el siguiente, fuera de esta sección o en *El diván*. Si bien *El diván*, como espacio taxonómico, podría suponer una “mirada” desde la psicología (o, más específicamente desde el psicoanálisis) acerca del trabajo y el empleo, una mirada menos apresurada permite determinar el error de este juicio. Ni los rubros, en tanto que categoría macrotemática, señalados, ni la firma de quienes escriben las notas, ni el contenido de las mismas dan cuenta alguna de aquella presunción. De tal modo, la distribución de **1, 2 y 3 en a**, así como alguna de las subsiguientes, podría reemplazarse por cualquier otro tipo de combinación, de tal suerte que la inclusión de una nota en uno u otro espacio autónomo, es decir, de la relación entre los niveles topográfico y taxonómico, aparece como el resultado azaroso de un programa de diseño.

Consideramos que tal disposición, en ambos niveles, responde, entre otras causas, a los cambios que las gramáticas de producción discursiva de las actuales interfaces y pantallas han introducido en el clásico soporte papel. Los diarios cada vez más se parecen a las páginas web. Esta distribución, a priori arbitraria, de temas, secciones y modalidades enunciativas, parece responder más al tipo de vínculo generado en la web, que al tradicionalmente generado por el contrato de lectura de la prensa, más “reflexivo, intelectual, crítico, racional” (Valdettaro, 2006). Desde el punto de vista taxonómico, la indiferenciación

e intercambiabilidad de temas y “detalles”, así como su permanente reiteración, vuelve insustancial la tradicional compartimentación por secciones.

En el próximo apartado nos detendremos en las posiciones enunciativas; sin embargo, podemos adelantar, por lo trabajado hasta ahora en torno a las modalidades de lectura, que estos suplementos o secciones prescriben algunas hipótesis acerca, no sólo de las estrategias discursivas, sino también sobre las estrategias de contacto. Estudios anteriores nos revelan el modo en que las modalidades enunciativas del “soporte informático” actúan –modificándolo– sobre las estrategias del soporte gráfico, otorgándole las características del “modo de contacto icónico-indicial” en un contexto fuertemente marcado por las “tecnologías de la imagen”.⁵¹ En esta línea, siguiendo a Verón, podemos ver que la “lógica del contacto”, como un funcionamiento significativo en el cual el vínculo enunciativo pone en juego el “cuerpo significativo del receptor”, ha pregnado un sinnúmero de discursos en la última etapa de la mediatización (Verón, 2001).

Si bien ésta es una consideración acerca de las transformaciones vinculares operadas en el campo mediático en general a partir de la extensión de las estrategias del contacto, creemos que la industria laboral refuerza esta tendencia desde sus particularidades. Esta es una industria con emplazamientos que son, prioritariamente, de orden discursivo, y que dan origen a una discursividad fuertemente mediatizada. En ese sentido, y siguiendo el razonamiento propuesto, toda su gramática estará, entonces, asentada en la citada lógica del contacto que se desprende de las tecnologías de la imagen propias del “soporte informático”.

⁵¹ Hacemos referencia al Proyecto de Investigación (y a los artículos y ponencias escritos que de él se desprenden) *Las estrategias discursivas del contacto en la prensa diaria argentina actual*, acreditado como PID POL34, UNR, período 2004/2006, dirigido por la Dra. Sandra Valdetaro y a *Interfaces en pantalla: mapas y territorios*. SECYT-UNR, período 2007/2010, con igual dirección que el anterior.

¿Cuáles son las modalidades enunciativas de este soporte? Sabemos ya lo difícil que resulta la conceptualización y la puesta en común de una terminología capaz de dar cuenta de fenómenos complejos y recientes como son los que podemos inscribir en el marco de la mediatización en la *web*. El término soporte, en este sentido, se nos presenta como demasiado cargado de connotaciones técnicas como para abordar la complejidad de los fenómenos estudiados. En este sentido, creemos que podríamos hablar de “dispositivo” para dar cuenta, tal como sugiere Oscar Traversa (2001), de esas diferencias que se dan entre medio y técnica.

“Dispositivo de enunciación” logra, según esta conceptualización, dar cuenta no sólo de la materialidad sino también de “fenómenos configuracionales, resultado de relaciones que se establecen entre procesos”, permitiéndonos acceder a un “algo más” que excede en mucho los límites tangibles del medio técnico, a la vez que nos permite acceder a ese lugar donde se “gestionan contactos”, donde se produce el desplazamiento “del enunciado a la enunciación” (Traversa, 2001).

Un dispositivo puede especificarse, nos dice Meunier en su recorrido sobre las relaciones entre las teorías de la comunicación y este concepto, “según diferentes dominios: espacial, temporal, afectivo, semiótico, relacional, cognitivo” (1999: 7).

Tal como decíamos, las particularidades del soporte informático, se han extendido más allá de sus fronteras, en cuanto a una cierta configuración espacial y temporal, a las relaciones de distancia y proximidad en relación con “lo real”, unas ciertas formas de relaciones interpersonales, un cierto modo de construcción de sentido, hacia los modos y particularidades de otros soportes y dispositivos. La lógica del

contacto, cuya predominancia señala Verón como característica casi excluyente de la discursividad social nacida de la última etapa de mediatización, se nos presenta como la primera puerta de entrada para el análisis de esta nueva materialidad significativa que, a los fines descriptivos, denominaremos páginas web. En lo que constituye nuestro corpus, esto se refiere tanto a las “versiones” digitales de los suplementos y secciones *Empleos* de Clarín y La Nación analizados hasta aquí, como a los web sites corporativos de las consultoras, que trabajaremos más adelante.

¿Qué se pone en página en la web? Una “retórica de las pasiones materializada en un sinnúmero de recursos del contacto” (Valdettaro, 2006: 19), producto de una lógica, si seguimos con Verón, que se ha impuesto por sobre cualquier otra configuradora de sentido. Veamos cuáles son los recursos del contacto puestos en juego en la red y, a partir de allí, cuál es la retórica de las pasiones (si es que hay una particular) que caracteriza a la industria laboral.

La primera imagen asociada a la web nos sugiere la -intuitiva- idea de **despliegue** en la pantalla. Despliegue que implica cierta potencialidad encerrada en el propio dispositivo por medio de la cual *siempre parece haber más*, al modo de una materialización, nunca aprehensible, de la semiosis ilimitada. De un lado y del otro, más allá de la técnica o el soporte, precisamente allí donde se gestiona el contacto, siempre parece haber más tras (y dentro de) esos pliegues.

El papel fue inventado hace alrededor de dos mil años, y, como parte de la mitología en torno a este invento, se suele decir que, ni bien apareció el papel -además de escribirlo y dibujarlo-, hubo alguien que lo dobló y lo cortó. El *kirigami* es el arte de cortar el papel, dibujando con tijeras, mientras que el *origami* es el arte de plegado de papel, ambos

destinados a la obtención de figuras variadas.⁵² La conjunción de lo que puede hacerse a partir de estas dos artes nos permite pensar en la idea de despliegue a la que nos referíamos con la puesta en pantalla. Veamos algunas de las derivaciones de este invento original.

Hay un tipo de *kirigami*, denominado *artístico o decorativo* que consiste en recortes realizados tomando en cuenta modelos y plantillas. Los web sites corporativos, como apunta Carlos Scolari en su libro *Hacer clic*, están mayormente armados en base a modelos o plantillas, cuyo diseño “puede ser modificado según la estrategia evolutiva de obsolescencia planificada que propongan las empresas de software” (2004: 26).

También existe el *kirigami móvil*, que posee articulaciones mediante la creación de plegados en las siluetas de papel “que le permiten imitar movimientos específicos, el realismo es importante ya que se puede realizar cualquier tipo de articulación y movimiento”⁵³. Del *kirigami educativo* surgen los “organizadores dinámicos del conocimiento”, que no son más que una variante en papel articulado de “los mapas mentales u organizadores gráficos”.

Por su parte, el *origami* produce figuras en las que hay idea de volúmenes, de “parecido a la realidad”, mediante la aparición o desaparición de “diferentes áreas” según la porción de papel que queda debajo de otra. Los pliegues no son más que operaciones de simetría, del tipo de las que se realizan cuando se confeccionan aviones o barcos de papel, por su parte, la complejización de esta técnica ha dado origen también al *kusudama*, que es una variante realizada con múltiples piezas de papel. La particularidad de esta técnica es la transformación del papel en “formas de distintos tamaños y simbología”.

⁵² KIRU: cortar, ORU: plegar, GAMI: papel.

⁵³ www.wikipedia.com

Modelo

Plantilla

Organizador del conocimiento

Mapas mentales

Organizadores gráficos

Articulación y movimiento

No se refieren a la web, pero podrían hacerlo. Decíamos que la conjunción de estas artes nos resulta potencialmente rica para pensar los modos del despliegue que sugiere la puesta en pantalla y las transformaciones operadas sobre la materia signifiante: la creación de un objeto nuevo, hecho de cortes y de pliegues a partir de una *sustancia* originalmente plana y lineal. La “configuración percibida” al modo de un juego de pliegues y despliegues, nos permitirá acercarnos, o, por lo menos, eso suponemos, a las inflexiones de sentido producidas en este dispositivo particular y a las complejas relaciones vinculares establecidas. Los mapas mentales y organizadores gráficos, por su parte, se han convertido en una de las metáforas preferidas para dar cuenta de las configuraciones en pantalla. Nos resulta, asimismo, sugerente que la materia prima con la que se producen las figuras sea, precisamente, el papel.

Si pensamos, en principio, en la transposición que supone la puesta en pantalla de un medio gráfico a una versión digital (un suplemento *Empleos*), esta se nos presenta, siguiendo el ritmo del arte milenario, como una serie de transformaciones hechas de pliegues y cortes, mediante las cuales el producto -la figura- obtenido aparece como cargado de volumen, de movimiento, de sensación de realismo, con áreas que aparecen o desaparecen aleatoriamente. Una figura -y ya no una

superficie plana sin cuerpo-, a la que podemos acceder, acercándonos, desde nuestro “yo más inmediato, más cuerpo” (Verón, 2001).

Es necesario, no obstante, apresurarnos en una observación. El resultado de esta operación no se limita a la materialidad de la web, sino que se ha instalado en la original linealidad y planicie del papel. Veámos ya que muchos de los detalles, motivos, los *tips* de la pantalla han sido absorbidos por aquél en su disposición gráfica, en sus estrategias y sus modalidades, constituyendo espacios enunciativos que giran fundamentalmente en torno al contacto.

Aún haciendo esta salvedad, si consideramos que la lectura-aproximación-navegación en pantalla supone una relación centrada en habilidades cognitivas diferentes a las del lector en papel⁵⁴ en el sentido tradicional, podemos pensar las estrategias de contacto enmarcadas en aquello que el *kirigami educativo* reivindica como “organizador dinámico del conocimiento” al modo de un mapa mental.

La “dominancia de la enunciación sobre el enunciado” que, siguiendo a Verón, caracteriza a la sociedad postindustrial (2001) se nos presenta como una de las claves para pensar la presencia de la **industria laboral** en el actual escenario de la mediatización, mediante la puesta en contacto entre dos cuerpos de manera permanente. En estas formas del contacto es precisamente donde la industria laboral se materializa. ¿De qué nos habla la industria laboral? No es eso lo que importa, lo que nos viene a decir es que nos está hablando, que está ahí. Podemos decir que la industria laboral ha buscado “los códigos y figuras de lo indicial para

⁵⁴ Acerca de las particularidades de la lectura en pantalla, (aunque, en este caso circunscripto a la prensa), véase RAIMONDO ANSELMINO, Natalia y CAMUSSO Mariángeles “Reflexiones acerca de las estrategias discursivas del contacto en los periódicos on.line de índole nacional” en www.jornadas2006.blogspot.com, artículo producido en el marco del Proyecto de Investigación PID “Las estrategias de contacto en la prensa argentina actual”.

expresarse en la dimensión del contacto”, tarea que, pareciera ser, ha logrado con todo éxito ya que, un orden del discurso hasta hace unos pocos años inscripto, ya sea en el más amplio de las políticas sociales o económicas o en el más utilitarista de la necesidad -de subsistencia, necesidad de vender la propia fuerza de trabajo y necesidad de comprar la fuerza de trabajo ajena-, se ha convertido en un espacio privilegiado del contacto. En este punto particular se vuelven fútiles las demarcaciones en torno a los soportes o dispositivos, así como a los géneros discursivos de la industria laboral, ya que hay una especificidad enunciativa suya, establecida en términos del contacto, que recorre transversalmente sus diferentes materialidades significantes. Avisos clasificados, notas periodísticas, buscadores de empleo, comentarios de opinión, publicidades, empresas y corporaciones, datos, gráficos, fotos y dibujos adquieren las formas del contacto: cuerpos significantes que interactúan, rostros que miran a los ojos, cuerpos y mentes en movimiento, equipos de trabajo, colaboradores al alcance de la mano.

Así, ese orden del contacto, propio de la cotidianidad, el “yo más inmediato”, es introducido con sus “mecanismos significantes” en la producción de “lo real más global”. Parafraseando la hipótesis veroniana según la cual lo político ha devenido indicial, nosotros podemos arriesgar que el trabajo en el tardocapitalismo ha devenido indicial.

Ahora sí, volviendo sobre las especificidades de la web en tanto que dispositivo de enunciación, se impone una aclaración con el objetivo de marcar una serie de dificultades de orden metodológico para la investigación semiótica de las páginas en la red⁵⁵. En primer lugar, la inestabilidad del corpus así como los inconvenientes para su

⁵⁵ Hacemos nuestras las palabras de la Profesora Mariángeles Camusso, en su ponencia “Estrategias discursivas en los banners publicitarios”, por otra parte, la contemporaneidad en relación al proyecto de investigación antes citado: *Interfaces en pantalla mapas y territorios*, nos imposibilita recuperar, para esta investigación, los sustanciales aportes que el trabajo de investigación de nuestros colegas, podrían suponer para el nuestro.

almacenamiento en términos abarcadores, y, por otro lado, la ausencia de conceptos específicos para dar cuenta, tanto desde el punto de vista descriptivo como taxonómico y analítico, de fenómenos complejos, interconectados y de relativamente nueva aparición.

Para hablar de la puesta en página, recurriremos al concepto de interfaz que se podría sintetizar como la estructura organizativa del espacio en pantalla y que supone la apropiación de los rasgos identificatorios del lenguaje multimedial: movimientos, desplazamientos constantes, entramado de enlaces, ausencia de linealidad, interconectividad permanente. Asimismo, la riqueza de la categoría interfaz, nos remite a los puntos ya delineados en relación al dispositivo en lo que refiere, esencialmente, a las relaciones vinculares entabladas, y, en ese sentido, puede ser definida como “el tipo de relación que se establece con el usuario”. Esta definición de la interfaz, en su concisión, pone de manifiesto la clara superación “del mito de la transparencia de las interfaces” (Scolari, 2004) así como la función decisiva en los procesos sociales de construcción de sentido.

Para nuestro análisis tomaremos en cuenta la distinción que Scolari hace sobre las tres gramáticas siempre presentes en una narración digital: una gramática del texto, una gramática de la página y una tercera, la gramática de la interacción (2004).

A los fines analíticos tomaremos en consideración www.empleos.clarin.com y www.zonajobs.com que, tal como adelantamos, no se tratan de sendas transposiciones digitales de los suplementos en versión papel, sino de sitios de búsqueda de empleos o “colocaciones”⁵⁶. En el próximo apartado nos detendremos en las

⁵⁶ Al respecto es necesario remarcar la proliferación de páginas y sitios dedicados exclusivamente a la “búsqueda de empleo”, así como secciones o servicios puntuales de páginas corporativas que cumplen una función similar. Queda pendiente un estudio

estrategias discursivas de estas páginas, así como de los web sites corporativos de las consultoras analizadas, esencialmente en lo que se refiere al contrato de lectura establecido y a las posiciones enunciativas que suponen, aquí intentaremos delimitar las características de la industria laboral en torno a la materialidad significativa en pantalla.

Uno de los aspectos centrales y que podemos relacionar con la idea de pliegues, es la de una propuesta de lectura centrada en “entradas”. La web, como dispositivo de enunciación, presupone y configura decisiones previas que marcan diferencias con respecto a la lectura tradicional, que se ve afectada no sólo en términos de linealidad sino también de accesibilidad. A la manera de un catálogo, lo que se ofrecen son puertas de entrada, que se abren cliqueando en ellas. Tanto el color de la tipografía como el ícono de navegabilidad (manito), señalan la posibilidad o no de acceso a lo que se esconde tras el pliegue. Detrás de un pliegue suele no haber más que otros pliegues.

El caso de *empleos.clarin* ilustra claramente el modo de funcionamiento del dispositivo en cuanto a la accesibilidad y modos de acercamiento. Hay una página de inicio con una composición gráfica marcadamente centrada en el discurso publicitario, construida de múltiples fragmentos y entradas. A propósito de la página de inicio, queda en evidencia la radical diferencia que tiene con respecto a la tapa (de diario, de revista, de suplemento) como dispositivo autónomo de enunciación en la prensa gráfica. Esta funciona como elemento doblemente diferenciador, hacia fuera y hacia adentro, ya que, por un lado debe hacerlo con respecto a las tapas de otros medios y, por el otro, debe diferenciarse con respecto a ella misma en su edición anterior. También

profundo acerca de las mismas, así como de los hipotéticos cambios producidos en los hábitos y prácticas en torno a los procesos de búsqueda de empleo con estas nuevas modalidades.

funciona, al modo de un sistema integral, como un resumen estilístico de lo que se puede encontrar en el interior de la publicación.

Las páginas de inicio en la web, si nos atenemos específicamente a los casos trabajados aquí (*empleos.clarín* y *zonajobs*), comportan otro tipo de operaciones restrictivas. No funcionan como elemento diferenciador, ni hacia fuera, ni hacia adentro, ya que la composición visual por medio de modelos, propia del dispositivo, hace que todas se parezcan. La temporalidad, por su parte, implica en la web una constante actualización que no es pasible de ser regularizada y que, paralelamente, produce, a nivel perceptivo, una permanente indiferenciación. Los cambios son mínimos y se producen en el marco de una plantilla similar a muchas otras.

Empleos

Empleos.clarin.com

Postulantes

Empresas

Noticias

Formación

Ayuda

Contáctanos

Buscador de Ofertas

Área Funcional:

(Indistinto)

Abastecimiento / Compras

Administración

Alta Gerencia/ Dirección

Seleccioná más de una opción presionando la tecla

Ctrl

Zona Geográfica:

(Indistinto)

Fecha Publicación:

Últimos 30 días

Avisos con estas palabras:

Buscar

RESPONDE Y RECARGATE

\$300

RECARGA

¿Cómo se llama el perro de Mickey?

Pluto

Lassie

Ofertas de Empleos Destacadas

Liquidador de Suleos y Jornales

NAVAJO S.R.L.

Representante Comercial

Prestigiosa Marca Internacional dedicada a la comercialización de artículos de escritura

Analistas Programadores Sr. / Semi Sr.

Consultora Susana Alvarez & Asociados

Oficial de Cuentas Corporate Sr

Excelencia & Management

Microsoft Professional Support Engineer Platform

HP

Product Marketing Manager

Google Argentina

Director de Marketing & E-Commerce

Novasearch

Especialista de Networking

CABLEVISION

Ejecutivo de Cuentas

Syntesis Consultora en Recursos Humanos

Analista Contable para Control de Gestión

DDM

Operarios de Producción

Empresa alimenticia de primera marca seleccionará

Auxiliar de Costos

HOSPITAL BRITANICO DE BUENOS AIRES

Auxiliar Presupuestos / Planeamiento

HOSPITAL BRITANICO DE BUENOS AIRES

Analista Comercial

HOSPITAL BRITANICO DE BUENOS AIRES

Administrativo de Compras

HOSPITAL BRITANICO DE BUENOS AIRES

Gerente de Unidad de Negocio

Importante Empresa de Consumo Masivo

Vendedor / Preventista

SUPERMERCADO YAGUAR

Usuario Registrado

Usuario:

Contraseña:

Ingresar

¿Olvidaste tu contraseña?

Si olvidaste tu contraseña, podés recuperarla haciendo [Click acá](#)

Cargá tu CV

Gratis!

REGISTRATE AHORA

Áreas más buscadas

Administración

Alta Gerencia/ Dirección

Comercial/ Ventas

Ingeniería

Tecnología

AVON

Viva el Mañana

DESCUBRÍ CÓMO AQUÍ

Empresas Destacadas

adidas

Ver avisos

Talsium

Ver avisos

Guía Laboral

Ver avisos

SUMINISTRA

Ver avisos

PERTEM

Ver avisos

farmacity

Ver avisos

EXCELENCIA SRL

Ver avisos

Buscador de Empresas

- Selecciona Industria -

Palabra clave

Con Avisos

Buscar

Encontrá lo que buscás

Empleos

Empleos.clarin.com

Notas y Novedades

Lea las notas y novedades del mercado laboral.

Ingresar

Guía de Consultoras

La guía de consultoras más importante del país.

Ingresar

Fotoblogciudad.com

Ingresar

TODOS LOS AVISOS DEL PAPEL

Encontrá acá los mismos avisos que salen en el diario

C

HACE CLIC ACA

Ayuda rápida

¿Cómo registrarse?

¿Olvido su contraseña?

Mapa del sitio

Postulantes

Empresas

Noticias

Guía de Consultoras

Curriculum

Más información

Registrate

Ayuda

Contáctenos

Anuncie aquí

Bajate el buscador de empleos en tu iGoogle

Un MES GRATIS de e-Recruiting de Empleos.clarin.com

Click aquí

134

¿Primera vez en **ZonaJobs**?

1 **Regístrate**

2 **Cargá tu currículum**

3 **¡Postúlate!**



Buscador de ofertas de empleo

Conocé la manera más rápida de encontrar el trabajo que estás buscando

Ingresa las palabras clave

Área
Seleccionar

Lugar de trabajo
Seleccionar

[» Búsqueda avanzada](#)

17703 empleos en 42223 empresas

Buscar

HAY UNA DELL ESPERANDOTE ¡DESCUBRILA!

Busca Intel Inside®

Inspiron™ 15 con Procesador Intel® Core™2 Duo T6600

DELL

SÓLO ACA

Ofertas de empleo por área	Ofertas de trabajo destacadas	Patrocinado por
<ul style="list-style-type: none"> » Administración y Contabilidad (868) » Almacenamiento / Logística / Distribución (174) » Arquitectura (36) » Comercial / Ventas (1554) » Comercio Exterior (67) » Compras y Abastecimiento (93) » Diseño (122) » Educación y Psicopedagogía (120) » Estética y Cuidado Personal (87) » Finanzas y Economía (97) » Gastronomía (378) » Gerencia General / Alta Dirección (26) » Independientes (120) » Ingeniería / Tecnicatura (225) » Jóvenes Profesionales / Pasantías (44) » Legales (51) » Marketing y Publicidad (205) » Medios y Comunicación (17) » Música / Arte / Cultura (7) » Producción (341) » Puestos Operativos / Otros (333) » Química / Bioquímica (58) » Recepción / Secretaría / Atención al cliente (231) » Recursos Humanos (143) » Relaciones Institucionales / Públicas (18) » Salud (222) » Sistemas / Tecnología / IT (742) <p>» Ver todas</p>	<p>Importante empresa de venta de productos de decoración Empleada Contable</p> <p>Síntesis Química S.A. GERENTE DE I & D</p> <p>CIORDIA, SCOCOZZA Y ASOC. SENIORS Y GERENTES ESPECIALIZADOS EN IMPUESTOS</p> <p>Compañía global líder en la provisión de herramientas industriales Jefe/a de Recursos Humanos</p> <p>XPLAN SA COMERCIAL VENTAS</p> <p>Teleperformance Argentina TELEPERFORMANCE BUSCA REPRESENTANTES DE ATENCION AL CLIENTE - HORARIOS DE</p> <p>Siemens Ingeniero de Proyectos de Sistemas Eléctricos</p> <p>PvD Call Center SA Representante de Ventas Telefónicas</p> <p>TeleTech Argentina S.A. Part-time Tech Support Associates - TeleTech Rosario</p> <p>OLX Software Developer for OLX!</p> <p>Importante Empresa de Servicios de Internet Diseñador Web</p> <p>Dell'Aquila-Colombres Administrativo Contable para Pyme</p>	<p>Empresa líder en la comercialización de insumos de computación Jefe de Ventas</p> <p>IMPORTANTE COMPAÑIA DE SEGUROS GERENTE GENERAL</p> <p>Empresa líder en contact center Business Intelligence Senior Analyst - Native French, Portuguese or German speakers</p> <p>LEDESMA S.A.A.I. Ing. Agrónomo</p> <p>Teleperformance Argentina TELEPERFORMANCE IS LOOKING FOR ENGLISH BILINGUAL SPEAKERS</p> <p>Teleperformance Argentina ¡Teleperformance busca a los mejores vendedores!</p> <p>Empresa Rubro Electrico Responsable Zonal - SANTA FE (Ing. Eléctrico - Electromecánico - Electrónico - Industrial)</p> <p>Admotion Analista programador .NET</p> <p>Importante Empresa Multinacional de Servicios Gerente de Operaciones</p> <p>Ledesma S.A.A.I. Analista de Compras</p> <p>CONSTRUCTORA SUDAMERICANA S.A. Programa de Jóvenes Profesionales</p> <p>Empresa Industrial (líder en la producción de insumos para la construcción) GERENTE DE PLANTA</p>

Ofertas de empleo por localidad	Trabajos por empresa o actividad
<ul style="list-style-type: none"> » Rosario » Mar del Plata » Neuquén » San Martín » Misiones » Posadas » Tandil <p>» Ver todas</p>	<ul style="list-style-type: none"> » Movistar » Seguridad » Comercio » Retail » Diseño » Internet » Salud <p>» Ver todas</p>

Estas empresas **te están buscando**



AVON



Empleos y ofertas de trabajo en Argentina, www.zonajobs.com.ar

Empleos Argentina
Empleos Chile
Empleos Colombia
Empleos México

[Regístrate](#) | [Cargar currículum](#) | [Mi cuenta](#) | [Buscador de empleos](#) | [Preguntas frecuentes](#) | [Blog Empleos](#)
Copyright © 2009 Intangible Assets LLC - Todos los derechos reservados | [Términos y condiciones](#) | [Protección de Datos Personales](#)
Propiedades: ZonaProp.com | Autos y Motos: DelMotores.com | Avisos Clasificados: Nexolocal.com | Encuentros: Zonacitas.com
Comparador de precios: CazaPrecios.com
Contenido y Noticias: LANACION.com - Igoph.com - LNTeVe.com - Revistas: Rollingstonela.com - Zonacnemaniam.com

Como resultado de estas operaciones, se producen dos páginas de inicio con similares características y escasamente diferenciadas entre sí desde lo estilístico (contrariamente a lo que pudimos ver en el caso de los suplementos/secciones en los medios gráficos). En ambos casos, la “barra” superior presenta un menú de entradas que dan cuenta de ciertas operaciones restrictivas con respecto a la lectura.

Luego de clicar sobre algunas de ellas, podemos encontrarnos con anuncios restrictivos al modo de “sólo personal autorizado”, por ejemplo, los que se despliegan en *empleos.clarin* tras la pestaña *Empresas*, o en *zonajobs* tras *Ingreso empleadores*. En la web, la autorización de paso a zonas restringidas es otorgada a través de un registro. Si la página web se presenta como un gran catálogo de productos, algunos de ellos sólo están disponibles en alguna versión paga de la misma.

Cuando analizamos el suplemento *Empleos* de La Nación y la sección *Empleos & Capacitación* de Clarín, éstos se nos presentaron con un escaso grado de autonomía, tanto desde el punto de vista topográfico como del taxonómico, con respecto al discurso empresarial, publicitario y de las consultoras. En la web, la heteronomía es total y abarcadora. Los isologotipos empresariales con leyendas del tipo: “*empresas destacadas: ver avisos*” o “*estas empresas te están buscando*”, se confunden, se completan, se entremezclan, mediante **narrativas power point**⁵⁷, con avisos, fotos, publicidades, anuncios, banners. La inscripción de cada uno de estos fragmentos discursivos dentro de una taxonomía genérica, se nos presenta, cuanto menos, como una arbitrariedad habida cuenta del mencionado entrecruzamiento.

⁵⁷ La expresión corresponde a CAMUSSO, Mariángeles. (2008) “Algunas pantallas. Recorrido por interfaces y dispositivos” en *La Trama de la Comunicación, Volumen 13, Anuario del Departamento de Comunicación*. Facultad de Ciencia Política y RRH. Universidad Nacional de Rosario. Rosario. UNR Editora.

La web es un dispositivo de enunciación fuertemente marcado por las modalidades del contacto, las interfaces de la web requieren, invitan permanentemente a “estar ahí” a través de una presencia deíctica con modalidad imperativa y persuasiva. El usuario-lector-navegante debe realizar constantes y sucesivas operaciones para “seguir ahí”: *cliquear* una entrada o pestaña, *registrarse*, *cargar un currículum*, *buscar*, *leer más*, son prescripciones que se inscriben en una retórica apelativo-persuasiva marcada, esencialmente, por un saber hacer.

Desarrollaremos en el próximo apartado las posiciones enunciativas que suponen, no sólo las diferentes entradas, sino los sitios webs analizados en su totalidad; por lo pronto apuntaremos que, desde el punto de vista de las relaciones vinculares propuestas, esta disposición presupone, como en el espacio conversacional, el modo pleno de participación de los actores.

¿Quiénes somos?

¿Quiénes somos? Es una pregunta-fórmula extendida y ya consolidada en interior de la industria laboral. Aparece en la interfaz propuesta por cada web site corporativo. Cada uno de los agenciamientos de esta industria, no sólo se posiciona mediante aquélla (y otras fórmulas de características similares), sino que, complementariamente y como es propio a toda relación discursiva, construye a sus destinatarios. Las consultoras, las selectoras de personal, las empresas que ofrecen empleo (o, como veremos más adelante, que buscan empleables), los “candidatos” a un puesto laboral o quienes envían un currículum vitae están, de una u otra forma, girando en torno a la pregunta alrededor de ese ¿quiénes somos?

La respuesta acerca de la identidad es una de las que encierra, a priori, un grado superlativo de diferenciación, habida cuenta de la potencialidad que hay en todo acto de nombrar, por su propia función proposicional. El nombre (propio) “es un lugar de identificación y pertenece a la economía del llamado: me llamo tal y cómo he sido llamado. El nombre propio no equivale a una descripción definida” (Ritvo, 2004: 15).

La industria del trabajo, no obstante, nombra cuando describe, nombra precisamente porque describe. Intentaremos, en las líneas subsiguientes, comenzar a desandar el camino por el cual llegamos a sostener que la industria laboral construye, sin nombrarlo, un sujeto destinatario de su discurso al que caracterizamos como un **empleable**.

Abordaremos en este apartado, a propósito de diferentes emplazamientos de la industria laboral, las estrategias enunciativas presentes en cada uno de ellos, así como las posiciones intersubjetivas que comportan. Trabajar con una teoría de la enunciación para el estudio de los discursos sociales, nos recuerdan Fisher y Verón, supone la introducción del modelo de sujeto enunciadador, no como sujeto empírico o real, sino como “modelo metalingüístico” para fundar la “descripción de los funcionamientos cognitivos” (Fisher y Verón, 1986). Trabajaremos, en principio, a partir del análisis de los *contratos de lectura* (Verón, 1985) propuestos por los suplementos y las páginas webs que conforman nuestro corpus, las estrategias enunciativas de cada uno de ellos, a partir de las cuales intentan “posicionarse”.

Como sucede con la totalidad de los discursos mediatizados, son éstas producciones dirigidas a “*cualquiera* que pudiera encontrarse en situación de recepción”, sin embargo, este destinatario no es completamente anónimo, sino que, por el contrario se trata de una construcción específica del propio discurso: un “co-enunciador bien determinado” (Fisher y Verón, 1986). Los autores nos dicen que a ese co-enunciador -destinatario, al fin- se le asignan operaciones específicas, así como necesidades, atribuciones, intereses e identidades, lo que convertiría a ese discurso, en el caso de que hubiera correspondencia entre la imagen del destinatario construida y los actores sociales efectivamente puestos en situación de lectura, en un discurso “exitoso” desde el punto de vista de la conformación de sus estrategias enunciativas.

Tomaremos, asimismo, el sistema de modalidades propuesto por Antoine Culioli y retomado por Fisher y Verón en el artículo citado, por considerarlo potencialmente fecundo para el análisis de unas estrategias enunciativas en las que la construcción imaginaria del destinatario/co-

enunciador se nos presenta como determinante al momento de especificar las características del discurso de la industria laboral. Este modelo, señalan los autores, presenta la ventaja de posibilitarnos el acceso a la relación inter-sujetos a partir de lo que se llaman relaciones co-enunciativas. En este sentido, se pueden puntualizar modalidades que tienen valor *deíctico* “que no es tomado por una marca lingüística”, sino, justamente, por la presencia del co-enunciador destinatario, constituyendo un “*valor co-enunciativo de presente*” que se actualiza por el hecho mismo de que se lee (Fisher y Verón, 1986). Consideramos, asimismo, en nuestro análisis, los paquetes textuales en cuanto tales, es decir, como dispositivos de enunciación complejos y heterogéneos. El objetivo, es necesario aclararlo una vez más, no es descriptivo, sino detenernos en el nivel del funcionamiento de estos dispositivos de producción de sentido en lo que refiere a las relaciones entre sujetos de la enunciación.

Repasemos, en primer término, la página web de empleos del diario Clarín www.empleos.clarin.com a partir de la categoría de contrato de lectura, que nos permite acceder al nexo que se establece, al modo de un contrato, entre las dos partes involucradas en una situación de enunciación: el soporte y los lectores.

En cuanto a nuestro interrogante acerca de los sujetos de la enunciación, podemos decir que, desde el punto de vista topográfico y a partir de una interpelación directa, en la barra superior la página ofrece cuatro “pestañas” que se presentan (aunque no todas del mismo modo) como entradas a la misma: *postulantes*, *empresas*, *noticias* y *formación*.



Las dos primeras, al modo de carteles impresos sobre una puerta de entrada, exigen un lector que se identifique con uno de los dos “rubros”, un co-enunciador a quien le corresponde “tomar a cargo las operaciones que terminan por definirlo como destinatario interpelado”. (Fisher y Verón, 1986) Antes de entrar, por lo tanto, deberá llevar a cabo una operación previa consistente en decidir quién es o qué es. Al modo de “damas” y “caballeros” en las puertas de baño, aquí el lector-navegante-usuario deberá saber si es parte de *Postulantes* o de *Empresas*. Por su parte, la tercera y cuarta entrada sólo señalan, indican o informan, a partir de una fórmula referenciable, acerca de lo que hay del otro lado: *Noticias* y *Formación*. En lo que refiere a su puesta en página estas cuatro “entradas” no son totalmente simétricas: *postulantes* aparece en primer término y resaltada, de alguna manera ya “clickeada”, postulando, tal vez un privilegiado lector modelo⁵⁸.

Por su parte, www.zonajobs.com, la página web de referencia en la sección de avisos clasificados agrupados del suplemento *Empleos* del diario La Nación⁵⁹, presenta la siguiente disposición en relación a la primera interpelación hacia sus lectores:



⁵⁸ Tal como detallábamos al comienzo de nuestro recorrido por la web, la configuración permanentemente cambiante del dispositivo presenta algunas dificultades para el análisis. En primer lugar queremos aclarar que la cuarta “entrada”, *formación*, no estaba presente en el corpus analizado desde el año 2005, ya que fue incorporada al diseño en el segundo semestre de 2009. Por otra parte, entre los cambios realizados sobre su puesta en página, ha desaparecido una frase que acompañaba a la pestaña *postulantes*: “*Estás a un click de conseguir tu próximo trabajo*”, en el que el destinatario está explícitamente marcado, mediante el tuteo, a partir de un enunciado apelativo de tipo publicitario.

⁵⁹ Recordamos que el suplemento tiene su versión digital en www.lanacion.com/empleos, sin embargo, a los fines descriptivos acerca del funcionamiento de las estrategias enunciativas, tomaremos *zonajobs* ya que nos permite un trabajo comparativo con *clarín.empleos*. Aclaramos, no obstante, que esa página no pertenece al medio.

A diferencia de la barra de inicio en empleos.clarin, aquí se “privilegia” un destinatario aludido sin uso vocativo, ni identificación genérica (al modo de *Postulantes*). Este co-enunciador, sin embargo, sabe muy bien por qué está allí y, para confirmarlo y guiarlo -aún cuando fuere su primera vez-, el enunciador lo guía en su recorrido pragmático.

Aparece, lateralmente, otra puerta de entrada que, escuetamente y con otro color, señala el ingreso a otro destinatario (*empresas, empleadores*), al modo de “ingreso de artistas” detrás de un escenario. Estamos frente a una configuración que presupone, en principio, la conformación de colectivos de identificación que posibilitan recorridos diferenciados entre los pliegues de la página y, consecutivamente, la puesta en marcha de una serie de operatorias técnicas y cognitivas para la prosecución de los pasos a seguir en uno u otro camino seleccionado.

a- Registrarte

b- Cargar currículum

c- Mi cuenta

d- Buscador de empleos

e- Ingreso Empleadores. Soluciones para empresas

f- 1) Registrate

g- 2) Cargá tu currículum

h- 3) ¡Postulate!

En estas entradas **f**, **g** y **h** se presentan como tres enunciados abiertamente imperativos, marcados por el voseo característico de la construcción del *postulante* como destinatario y, en lo que refiere a la puesta en página, presentados con una cierta prescripción de linealidad marcada por la numeración que los antecede: en primer lugar, debe registrarse, una vez hecho esto, debe cargar su currículum y, una vez

realizada esta operación, le será posible postularse. Esto último, desde los signos afirmativos, se presenta, además, como una fórmula alentadora, casi como una promesa⁶⁰. Cabe aclarar que estos enunciados se encuentran precedidos por los muy similares, desde el punto de vista del enunciado, pero no así desde la enunciación, **a**, **b**, **c** y **d**. Veremos sus diferencias: **a** y **b** son fórmulas en infinitivo (aunque la primera lleva la marca de la segunda persona) que después, como vimos, se convertirán en imperativos, **d** se presenta con las modalidades antes descriptas del enunciado puramente referencial que, no obstante, presupone ciertas operaciones por parte del co-enunciador, aquel actor social que, puesto en situación de lectura, se identifica como destinatario, es decir, como alguien que está buscando empleo.

Por último, **c** requiere algunas observaciones sobre sus relaciones co-enunciativas: el co-enunciador habla en primera persona, mediante una aserción descriptiva del tipo “esta es mi cuenta”. Su ubicación como destinatario, y, por consiguiente, enunciador de esta fórmula, presupone un recorrido previo por la página desde el punto de vista de la temporalidad de la situación de enunciación. Quien posee una cuenta, entre otras cosas, ya se ha “registrado” y ha realizado una serie de operaciones presentes en la gramática de interacción del sitio. Un último apunte en relación a la descripción del modo de funcionamiento de las estrategias enunciativas en “paquetes textuales” complejos, la presencia de un co-enunciador a cuyo cargo se encuentra la actualización del posesivo “*mi*”, supone una operación similar en un enunciado contiguo: *¿Primera vez en zonajobs?* Una respuesta negativa en el marco de la relación dialógica presentada por este enunciado, hace posible la actualización del posesivo, por parte del mismo co-enunciador, en **c**: *mi*

⁶⁰ Acerca de la presencia de marcas de enunciación “que se encuentran en la frontera de lo lingüístico y lo paralingüístico” como los signos de la afirmación, Fisher y Verón nos apuntan que “tienen la particularidad de presentarse a menudo como transcripciones de lo oral, como formulaciones, en lo escrito, de prácticas sociales regladas.” Fisher, S. y Verón, E. *op cit.*, p: 4.

cuenta. Ciertos recorridos, como vemos, se inscriben en un contexto dialógico presente en la “gramática de la interacción” pero también en la de la propia página (Scolari, 2004). Volveremos sobre ella más adelante a fin de dar cuenta de los pliegues que aparecen tras la entrada para empleadores.

En el caso de *clarín.empleos*, múltiples entradas, además de las señaladas, son propuestas bajo el modo de diferentes espacios con relativa autonomía topográfica y taxonómica, a lo largo de toda la página, en forma fragmentaria y con una distribución espacial que no permite aventurar algún tipo de regularidad u orden. Ya desarrollamos el modo en que la web configura espacios vinculares a través de estas entradas, veamos ahora la forma de su presentación en lo que respecta a las posiciones enunciativas que suponen. (Ver **Anexos**, p: 15)

a- *Buscador de ofertas* **Buscar**

b- *Ofertas de empleos destacadas*

c- *Usuario registrado* **Ingresar**

d- *Cargá tu CV gratis!* **Registrate ahora**

e- *Áreas más buscadas*

f- *Empresas destacadas*

g- *Buscador de empresas* **Buscar**

h- *Notas y novedades*

Leer las notas y novedades del mercado laboral. **Ingresar**

i- *Guía de consultoras.* **Ingresar**

Todas, excepto **c** y **d**, presentan las características de un enunciado descriptivo, dirigido a cualquiera que esté ubicado en posición de lectura. En el caso de **c**, el enunciado es una aserción simple, pero su anclaje deíctico lo enviste de algún tipo de prescripción, de manera tal

que el co-enunciador debe completar la operación que lo termina ubicando en posición de destinatario: para *ingresar*, es necesario haberse convertido, previamente, en un *usuario registrado*, o, en su defecto, *registrarse*.

Veíamos en nuestro anterior apartado que las gramáticas de la interacción en la web imponen no solamente un modo de leer, sino, principalmente “modos de hacer” (Scolari, 2004). En los enunciados **a**, **c**, **g**, **h**, **i**, estas prescripciones están explícitamente marcadas por interpelaciones clásicas que orientan al lector (cómo *buscar*, cómo *ingresar*) mediante verbos en infinitivo, mientras que en **d** la sugerencia deja paso a la orden: *cargá y registrate*, no en cualquier momento, *ahora*.

Este enunciado, además, presupone la co-presencia de su destinatario (in-mediatez de la interfaz) y comporta, asimismo, una marca paralingüística (!) que le confiere las características de un tipo de entonación propia de la oralidad. Recordemos, asimismo, que la web se nos presenta, desde el punto de vista de sus aspectos configuracionales de sentido, como un dispositivo de enunciación fuertemente marcado por las modalidades del contacto, a través de una fuerte presencia deíctica con modalidad imperativa. Este tipo de interpelaciones, al igual que los “pasos a seguir” en zonajobs, presuponen y configuran un lector-navegante-usuario en un permanente vínculo conversacional con (¿o en?) la interfaz.

¿Quién se postula allí como enunciador? Uno de los términos del contrato, que es quien propone las bases del mismo, aparece claramente explicitado a partir de la presencia del isologotipo de Clarín⁶¹ multiplicado

⁶¹ En este caso empleos.clarin desaparece como marca, subsumiéndose en la pertenencia al grupo mediático, identificado a través de la marca Clarín, aunque sea un sitio autónomo con respecto a los contenidos del diario, incluso, como ya señalamos, de su sección *Empleos*.

a lo largo de la página, sin embargo, no lo es en términos enunciativos, donde prevalece un posicionamiento impersonal del enunciador. Independientemente de la apelación recurrente a la imagen de marca del grupo mediático, desde el punto de vista enunciativo, la página conserva las características generales que la industria laboral presenta en el dispositivo de la web. Es decir, plantillas similares en las que un enunciador impersonal se dirige desde una retórica fuertemente apelativo-imperativa hacia sus destinatarios.

En cuanto a las relaciones inter-sujetos y los consiguientes destinatarios contruidos, podemos apreciar la significativa diferencia que, en cuanto a la distancia que se establece entre ambos polos, comporta la utilización de un impersonal *ingresar* o un apelativo *regístrate ya*, que, además, incluye el voseo como interpelación casi excluyente para los actores sociales contruidos como un tipo de destinatario: los *postulantes*, es decir, aquellos que están buscando trabajo. El voseo desaparece como modo privilegiado de interpelación cuando se trata de direccionar alguna otra operación más allá de *cargar el curriculum vitae* o *postularse como candidato* a un puesto: “*regístrese*”, “*seleccione industria*”, “*lea las notas y novedades*”.



La construcción de este destinatario se completa con la imagen que ilustra el recuadro que, a modo de propuesta de identificación,

muestra “postulantes tipo”. Esta composición fotográfica, si bien podría caracterizarse como una “foto pose”, no construye una imagen en la que una persona o personaje público se muestra a la cámara, sino un montaje en el que un modelo (varios) posa construyendo algo así como una caracterización o (estereo) tipo de persona o personaje.

Una de las modalidades que va adquiriendo el contrato es la que plantea una marcada distancia entre las partes, tanto a través de la distancia objetiva como la pedagógica. En este caso el nexo se constituye entre partes marcadamente asimétricas, donde una es la que aconseja, informa, propone y prescribe y la otra -que no sabe- es interpelada a saber, a hacer, a conocer, a actuar. La legitimidad de este tipo de discurso parece estar fundada en el eje del saber a través de una relación de complementariedad, mediante la cual el destinatario, el otro que no tiene el saber que es necesario tener para acceder, se sitúa en “posición complementaria inferior” (Verón, 2001). Avanzando a través del dispositivo, aquella diferenciación de destinatarios que aparecía marcada en la barra superior ya no se nos presenta con tanta claridad. ¿Quién “debe” leer las notas y novedades: los postulantes, las empresas o ambos? Asimismo, y en relación al interrogante anterior, nos preguntamos ¿son las empresas un tipo de destinatario construido o el referente de otro tipo de enunciados?

La pestaña “noticias” nos ofrece un listado de notas⁶² acerca del llamado mundo laboral. Repasaremos algunos títulos de las notas en relación a los destinatarios y consiguientes contratos de lectura contruidos. Por un lado, tenemos aserciones simples del enunciado “*Se recuperan los sueldos de los ejecutivos de recursos humanos*”, la inclusión de ciertas figuras de complicidad mediante las cuales el enunciado es atribuible tanto al enunciador como al destinatario mediante la creación de un nosotros inclusivo “*Trámites laborales ¡Qué problema!*”, hasta títulos que se inscriben en el discurso abiertamente pedagógico “*Todo lo que no se dice y ayuda a conseguir trabajo*”.

Consideración especial requiere este apartado, así como el denominado *Formación*, de la página web por las particularidades que presentan. En cuanto a nuestra pregunta acerca de los sujetos de la enunciación, a primera vista no hay un único enunciador que explícitamente se haga cargo de los distintos enunciados que allí aparecen. Podemos encontrar notas firmadas, con la aclaración “*Especial para Clarín*”, otras sin firma, posiblemente adjudicables a información empresarial “*Rexona realizó una exhaustiva investigación...*”, y hay otra serie de notas que aparecen con la firma (a veces también la foto) de quien la escribe, seguida del cargo o algunos datos biográficos “*...gerente de recursos humanos de...*”. Pareciera, de esta manera, que una fuga de

⁶² Deberíamos aquí hacer mención a la diferencia, que consideramos no menor, establecida entre **noticia** y **nota de opinión** que es lo que, en general, se presenta en las páginas web (también, como veremos, en los web sites corporativos). La noticia, desde el punto de vista de su estructura enunciativa se presenta como un discurso puramente referencial, construido a partir de ciertos criterios de noticiabilidad, que vendría a dar cuenta de un “hecho”. Sin entrar en apreciaciones acerca de las implicancias de esta noción de noticia, no podemos desconocer el rol que la misma juega en la construcción de imaginarios en torno a los medios y su relación con la construcción de la realidad. Paralelamente, la nota comporta, en lo que supone un acuerdo social acerca de sus alcances, la idea de interpretación por parte de aquel que firma la nota o del medio que la soporta, comprometiendo su opinión en ese acto de interpretación. Por un lado, entonces, un discurso que propone una distancia objetiva (noticia) y, por el otro, un discurso asumido enteramente por su enunciador (nota).

enunciadores nos reenvía a probables y distintas combinatorias entre relaciones de enunciados.

Volvamos ahora sobre la composición visual de la página zonajobs sobre la que nos detuvimos algunas líneas más arriba. Con respecto a las imágenes, por debajo de la barra superior, gana protagonismo gráfico la utilización de una foto en el interior del recuadro *Buscador de empleos*. Mediante la citada narrativa Power Point, se suceden tres fotografías de tipo “pose”, con características similares desde la composición a la descrita para *empleos.clarin*, aunque con mayor presencia visual en el marco del sitio. Consecutivamente, cada joven mira a cámara (al lector) mientras el texto interpela a su co-enunciador mediante un “*Conocé la manera más rápida de encontrar el trabajo que estás buscando*”.

Las empresas/empleadores como destinatarios no cuentan con imágenes que cumplan una función similar sobre los mecanismos de la identificación. El “tipo ideal” en cuanto a imagen para este caso se presenta en la foto “tipo carnet”, aunque cumpliendo una función de tipo referencial (con nombre, apellido y ubicación, a partir del cargo ocupado, en una empresa particular) y no de destinatario a construir. Comunmente se hace presente bajo el formato de testimonio o nota de opinión.



Las mejores empresas ya están utilizando
la Plataforma de Empleos BaseJobs

Ha sido sorprendente ver los resultados a un mes de haber implementado **BaseJobs**, en el cual alcanzamos un total de 5570 postulantes para todas las búsquedas en proceso. Sin esta herramienta deberíamos pensar en 3 a 5 meses, adicionando 2 meses más para el procesamiento de la información en una base de datos.

 **Hernán Scotti**
Director de RRHH, Volkswagen de Argentina S.A.

Veíamos que uno de los destinatarios construidos está constituido, en ambas páginas, a partir del colectivo de identificación “*empresas*”. En el caso de *zonajobs* nos quedaba pendiente uno de los enunciados que conforman el menú de “ingreso” a la página en su barra superior.

e- *Ingreso empleadores*
Soluciones para empresas

Construido con una modalidad que ya vimos en casos anteriores, una expresión nominal de tipo asertiva, prevé, sin embargo, para su actualización, la presencia de un co-enunciador ubicado en posición de lectura y que se reconozca como *empleador* o *empresa*. Tras el ingreso sobre esta pestaña, un nuevo pliegue hace aparecer idéntica pregunta hacia este nuevo destinatario ¿*Primera vez en zonajobs?*

Algunos apuntes más acerca de las características que asume la relación intersubjetiva planteada por este tipo de construcciones dialógicas. Como en el caso de la interpelación a los *postulantes*, aquí

también se direcciona un tipo de recorrido a partir de una indicación de secuencialidad.

i- 1)Registre su empresa

j- 2)Publique GRATIS su primer aviso

k- 3)Encuentre fácilmente al mejor candidato

Una vez más observamos la conversión del voseo (privativo de la interpelación a los *postulantes*) en un tratamiento “de usted” referido al destinatario que se construye a partir de la identificación como *empleador*. En esta página el colectivo *empresa* no es constituido como destinatario (a diferencia de empleos.clarin y la mayoría de los web sites corporativos que analizaremos más adelante), sino como referente de un discurso dirigido al *empleador*, “*soluciones para empresas*”, “*registre su empresa*”.

El orden secuencial indicado mantiene la misma estructura, por lo que **i, j, k** se presentan como un texto instructivo con idéntica forma a **f, g, h**: primero la operación de identificación (*registrate, registre*), luego la acción (*cargá, publique*) y finalmente la promesa (*¡postulate!, encuentre*).

¿Por qué promesa? En principio no parecerían ser del mismo orden la *postulación* y el *encuentro* efectivo como “promesa” en relación a la consecución de un fin determinado, a nivel de los enunciados y su relación con “lo real”; sin embargo sí lo son a nivel de la enunciación, que es, en definitiva, el que nos permite acceder a los modos de funcionamiento del discurso. En estas fórmulas y su puesta en página podemos ver el verdadero estatuto que adquiere la construcción de un destinatario en tanto que miembro –postulante, candidato, talento, recurso- de un colectivo que se ofrece como conjunto de opciones para una decisión -elección, reclutamiento, selección- que recae en otro lado y

por fuera del mismo; esto es, dentro de otro colectivo –empresas, organizaciones, empleadores-.

Es interesante, no obstante, detener ahora nuestra mirada sobre la imagen de los *postulantes*, ahora como referentes de un discurso, construida en la entrada para empleadores de zonajobs. Aquéllos aparecen, por medio de una construcción figurativa, simbolizados con muñecos (del tipo playmóvil) que, al modo de un juego infantil, asumen “roles” o son caracterizados, mediante una operación metonímica, a partir de su vestimenta.




En el enunciado “*En zonajobs le ofrecemos un producto para cada tipo de necesidad*”, el sujeto enunciadador está explícitamente marcado, así como el destinatario a través de la modelización de la segunda persona (*le ofrecemos a usted*, que ya se reconoció previamente como empleador y, por esa operación llegó hasta esta instancia de enunciación), mientras que los postulantes como referentes del discurso parecen estar presentes a través de la imagen y mediante una operación anafórica en la palabra *producto*. ¿Es el postulante/trabajador/buscador de empleo un producto? Siguiendo las prescripciones de la interfaz y cliqueando en “*ver*

productos”, el nuevo despliegue nos ofrece, no obstante, una segunda interpretación. La página se presenta de este modo:

En ZonaJobs hemos diseñado diferentes **productos** pensando en sus diferentes **necesidades de reclutamiento**.


1 Necesito una única búsqueda



Ideal para cubrir necesidades puntuales.

[Ver productos >>](#)

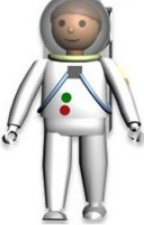
2 Necesito varias búsquedas



Ahorre tiempo y dinero contratando packs de avisos.

[Ver productos >>](#)


3 Necesito encontrar perfiles difíciles



Soluciones precisas para búsquedas complejas.

[Ver productos >>](#)


4 Necesito búsquedas urgentes



Productos pensados para obtener la mayor cantidad de postulaciones en poco tiempo.

[Ver productos >>](#)


5 Necesito construir Employer Branding



Acceda a la mejor audiencia, posicione su empresa y obtenga los mejores candidatos.

[Ver productos >>](#)

6 Necesito una plataforma propia de reclutamiento



Gestione su propia base de candidatos.

[Ver productos >>](#)

Tras un repaso por esta puesta en página, aquel “productos” ya no se nos presenta como referido a los postulantes sino a un tipo de servicio ofrecido a los empleadores para satisfacer “sus diferentes necesidades de reclutamiento”, aunque, claro está, no podemos desconocer la sutileza que comporta la ambigüedad de la composición gráfica, el texto y la puesta en página, toda vez que dicha composición, por las características propias de la web, presupone una secuencialidad inevitable. Para anclar en un sentido determinado la polisemia de la imagen y el texto propuestos, es necesario un nuevo ingreso. Una vez allí, la presencia de

las figuras viene a graficar, al modo de ejemplo, cada uno de los productos/servicios ofrecidos. Los productos ofrecidos no son, entonces, los postulantes.

En relación a las modalidades enunciativas, cada uno de los “productos” está presentado a partir del contrato de complicidad mediante el cual el co-enunciador asume la totalidad del enunciado, hablando en primera persona: *“Necesito una única búsqueda”*. La imagen ejemplifica las características del servicio y, a modo de subtítulo, *“Ideal para cubrir necesidades puntuales”* el enunciador se hace cargo del enunciado mediante una proposición asertiva simple. La adjetivación, sin embargo, nos muestra la permanencia del contrato de complicidad *“soluciones precisas para búsquedas complejas”*. Todos los demás presentan también un cambio de enunciador en el subtítulo, pero bajo la forma de una fórmula apelativa: *ahorre, gestione, acceda*, en los que la complicidad se complementa con una estrategia de tipo pedagógico.

Con respecto a su equivalente en *empleos.clarin*, el espacio para empresas, desde su “entrada” postula un destinatario individual *“Bienvenido, regístrese ya!”*, como parte de un colectivo particular: *“punto de encuentro entre las empresas de primera línea que publican en Clarín”*. Estas *“empresas de primera línea”* reaparecen más abajo, como publicidades con imágenes en movimiento de sus isologotipos, sumado a un espacio llamado *“Mercado de pases”*, en el que, a través de un discurso de tipo referencialista, se informa el “pase” de un empleado altamente calificado de una empresa a otra, acompañado de una pequeña fotografía del mismo (distintiva, como vimos, de los rasgos estilísticos de Clarín) con una estructura gráfica y enunciativa análoga a la presentada por la sección *Va y viene* correspondiente a la sección *Empleos & Capacitación* del diario en soporte papel.

Empleos

Empleos.clarin.com

Postulantes

Empresas

Noticias

Formación

Ayuda

Contáctenos

Bienvenido a www.empleos.clarin.com Regístrese ya!



www.empleos.clarin.com es un sitio especialmente diseñado como punto de encuentro entre las empresas de primera línea que publican en Clarín y la base de datos más sólida y confiable de Currículums de la Argentina.

Regístrese ahora

Publicar un aviso de prueba gratis, estará online durante diez días de manera gratuita.

Publicar aviso Gratuito

✓ Podrá utilizar distintas herramientas para la administración de postulantes.

Usuario Registrado

Usuario:

Contraseña:

Ingresar

¿Olvidó su contraseña?

Si olvidó su contraseña, puede recuperarla haciendo [Click acá](#)

Web Ticket

→ Avisos de papel

Enriquece tu aviso aquí

Un MES GRATIS de e-Recruiting de Empleos.clarin.com

→ Sí, queremos que compare.

click aquí

Buscador de Empresas

- Seleccione Industria -

Palabra clave

☐ Con Avisos

Buscar

Mercado de Pases



ADVANTA

Advanta nombró a Abelardo de la Vega como Líder Global de Investigación en Girasol. Es Ingeniero Agrónomo y se ha doctorado en Ciencias Agrarias. Su trabajo en Advanta comenzó a principios de la década del '90. Fue Gerente de Investigación de Advanta y estuvo a cargo del Plan de Mejoramiento Genético de Girasol.



Zurich Latin America

Zurich Financial Services Group nombró a Peter Rebrin (47, brasilero) para ocupar la posición de CEO Zurich Latin America. Se incorporó a Zurich en 1999. Rebrin cuenta con un título de Bachelor en International Relations de la University of Pennsylvania y un MBA de la Thunderbird Graduate School of International Management in Arizona.



TURNER BROADCASTING SYSTEM LATIN AMERICA

Vicky Zambrano se ha unido a Turner Broadcasting System Latin America (TBSLA) como Directora de Boomerang Latinoamérica y asesora de Fashion TV. Antes de unirse a Turner, Zambrano pasó 11 años en funciones de programación y adquisición en HBO América Latina y dos años de gestión en los canales de Discovery Networks Latinoamérica.

» Ver Todos los Mercado Pases

Empresas que publican en www.empleos.clarin.com

BRAS

IBM



TGS

Transportadora de Gas del Sur S.A.

Horwa

Notas y Novedades

Lea las notas y novedades del mercado laboral.

Ingresar

Guía de Consultoras

La guía de consultoras más importante del país.

Ingresar

TODOS LOS AVISOS DEL PAPEL

Encontrá acá los mismos avisos que salen en el diario



HACE CLIC ACA

Ayuda rápida

¿Cómo registrarse?

¿Olvidó su contraseña?

Mapa del sitio

Postulantes

Empresas

Noticias

Guía de Consultoras

Currículums

Más información

Regístrate

Ayuda

Contáctenos

Anuncie aquí

Bajate el buscador de empleos en tu iGoogle.



Un MES GRATIS de e-Recruiting de Empleos.clarin.com

click aquí

Autos.clarin.com

Deautos.com

Inmuebles.clarin.com

Argenprop.com

Buscainmueble.com

MasOportunidades.com.ar

Copyright 1996-2009 Clarín.com | Todos los derechos reservados

Normas de Confidencialidad y Privacidad

iconosur

HP

155

Vemos aquí que las empresas pueden aparecer como destinatario de algunos enunciados, referente de otros o auspiciantes de la página. Un objeto particular del discurso de la industria del trabajo, como es la empresa, aparece bajo estructuras enunciativas muy diferentes. También aparecen las consultoras que ofrecen sus servicios a las empresas, “acercan” clasificados de éstas a quienes buscan empleo, y se publicitan a sí mismas en la página. Los límites, en este caso, continúan siendo imprecisos. ¿Cuáles son los modos de encadenamiento entre unos y otros enunciados que combinan unos y otros sujetos de la enunciación? Algunos de estos encadenamientos tienen que ver, esencialmente, con el tipo de lectura que posibilita y postula el dispositivo de enunciación, es decir, la página web como un territorio a explorar de manera más o menos intuitiva, bajo las modalidades del contacto.

Citemos, solamente a título ilustrativo de este complejo entrecruzamiento, el propio aviso de Clarín que aparece no ya como el sujeto de la enunciación *empleos.clarín* sino como sujeto referido, en el interior de un aviso clasificado, entre otros correspondientes a otras empresas. Esta fuga de enunciadores que remiten unos a otros en una suerte de narración siempre abierta, pone de manifiesto las complejas relaciones que se pueden establecer entre enunciado y enunciación. Una vez más, ¿quién le habla aquí al “*joven postulante*”? La empresa Clarín -desde la figura del sujeto enunciadador *empleos.clarin-* aparece como una opción más en la oferta de empleos, refiriéndose a sí misma, en tercera persona, como “*la empresa de medios más importante de la Argentina*”. En última instancia, siempre, a pie de página, la fuga parece clausurarse en el nombre de su Directora.

La enunciación, en este caso, no puede ser atribuida más que al dispositivo que la soporta. Las formas que adoptan las relaciones entre

estas distintas modalidades enunciativas se combinan, además, con las características particulares de dicho dispositivo, que comporta profusión de íconos, pestañas, entradas, indiferenciación de secciones, intertextualidad explícita, redacción hipertextual, movimientos y desplazamientos constantes, superposición, encastrados y despliegues.

¿Cuáles son las modalidades enunciativas y los contratos de lectura de la industria laboral en los suplementos de empleos de La Nación y Clarín en soporte papel? Repasemos algunos títulos correspondientes al suplemento *Empleos*, del diario La Nación:

a- Valorados

Geólogos, geofísicos e ingenieros en petróleo, en ascenso

b- Familia

Los ejecutivos con poco tiempo para su vida privada

c- Exposecretarias

Discretas, pero más ejecutivas

d- Vanguardia

A la caza de nuevas tendencias

Los cool hunters, cada vez más requeridos

Aunque no es la única, esta estructura para la conformación de títulos es muy utilizada por el suplemento en cuestión: una palabra resaltada desde el punto de vista tipográfico, con escaso valor informativo, seguida por un subtítulo que ofrece algún tipo de anclaje acerca del referente del enunciado. En el caso de **d**, hace falta una tercera línea para referir la “temática” de la nota.

Estos títulos se inscriben en el marco general del contrato establecido por el suplemento de La Nación con sus lectores, marcado por el eje del saber, mediante el cual aquél se presenta como un enunciadador que conoce acerca de las nuevas tendencias dentro del

“mundo laboral” y, haciéndose cargo del enunciado, las da a conocer a sus lectores. Esta modalidad implica “procedimientos de co-referenciación” ya que el enunciado es planteado como “*admisible*” por parte de cualquier otro co-enunciador, y no como un juicio de valor. (Fisher y Verón, 1986).



Los valores de verdad, por otra parte, suelen reforzarse mediante la utilización de gráficos, datos estadísticos, encuestas, cuya inscripción en el paquete textual nos recuerda la importancia que el análisis de todo un campo de modalizaciones tiene para el abordaje de conjuntos significantes complejos. Tal como vimos en el apartado anterior, esta modalidad es utilizada de manera regular y sistemática por parte del otro suplemento analizado. *Empleos & Capacitación*, de Clarín incorpora

gráficos y recuadros como parte de la estrategia discursiva del diario en su totalidad. En este caso, creemos, no sólo cumplen una función esencial desde el punto de vista del efecto de veracidad, sino, esencialmente, una marca estilística del medio.



Antes de seguir avanzando sobre los pactos de lectura propuestos por los suplementos/secciones de Empleos, resulta imprescindible detenernos en algunas características que, para hablar de contrato, debemos determinar con anticipación. En primer lugar, aquellas que tienen que ver con lo preconstruido correspondiente al tipo de discurso - ¿lo podemos llamar género?-, es decir, suplemento/sección de empleos/recursos humanos/mundo laboral. Somos concientes de que, a diferencia de otro tipo de discursos mediáticos, éste no se presenta como claramente definido y delimitado en sus márgenes, así como tampoco existe una tradición de estudios sobre el mismo (debido, entre otras cosas a su reciente aparición). No deberíamos detenernos o aclarar demasiado entonces acerca de “lo preconstruido correspondiente al género”, en términos de Verón, si estuviéramos trabajando sobre los suplementos de Espectáculos o Deportes de un diario de tirada nacional. Más allá de la complejidad que los análisis de los mismos podrían suponer,

consideramos que existe cierto acuerdo acerca de lo que dicho “preconstruido” supone.

En ese sentido, sabemos que la inscripción de los suplementos o secciones de empleos en una tipología de los discursos sociales debe ser en principio “probada” a fin de ser reconocida; por lo tanto, afirmar que estos enunciados poseen una serie de características que le son dadas en función de su inscripción en un tipo de discurso, nos reenviaría nuevamente al origen de nuestra investigación. En relación a esto, vamos a señalar, por lo menos provisoriamente y atendiendo a lo que ya consideramos algunas invariantes con respecto al discurso laboral, los siguientes elementos acerca del co-enunciador construido:

- Es alguien que busca empleo (aunque no necesariamente en esta oportunidad), o

- Es alguien que ocupa posiciones (en empresas, consultoras u organizaciones) relacionadas al empleo (capacitación, selección de personal, etc.).

- Independientemente de cuál de estas posiciones ocupe, es alguien que, de alguna manera, quiere “estar al tanto”, y que le otorga al manejo de la información, un alto valor.

- El enunciador conoce las preocupaciones de su destinatario y desarrolla una serie de actividades tendientes a dar respuesta a las mismas⁶³.

Volviendo sobre la sección Empleos de Clarín, repasaremos algunos títulos de sus notas, así como su puesta en página, a los fines de

⁶³ Indudablemente volveremos, por las características de nuestra investigación, casi constantemente sobre estos presupuestos, ya que, entre otras variables, serán los que nos permitirán avanzar sobre nuestra hipótesis acerca de la existencia de un discurso de la industria laboral, y las preguntas iniciales sobre sus características constitutivas.

reconocer si existe algún tipo de regularidad que posibilite la determinación del contrato propuesto a sus lectores.



Eduardo Press
CONSULTOR
ORGANIZACIONAL

EL DIVAN NEGOCIACION

A ponerse de acuerdo

Las negociaciones no deben ser batallas por el poder de uno sobre otro. Cómo lograr acuerdos satisfactorios y duraderos.

Una negociación nunca es un acto solitario o aislado, es un proceso. ¿Qué tipo de proceso? Dinámico y vivo. Se viene de algún lado y se va hacia otro. Pocos resultados son buenos o malos en sí mismos, todos deben ubicarse en un contexto.

Si estamos muy alejados y queremos estar más cerca, cualquier acercamiento puede ser un buen resultado. En otro contexto, con otros protagonistas, ese mismo resultado puede ser considerado negativo.

Negocio, etimológicamente, es el negativo del ocio. Es un quehacer, una ocupación. Negociar es un proceso activo, "hay que ocuparse", las negociaciones "se hacen". Tenemos que "trabajar" en una negociación.

PUERTAS ADENTRO
¿Cómo es desde adentro un buen proceso de negociación?

- Se tienen los objetivos claros. Es importante saber qué queremos conseguir y adónde pretendemos llegar. Debemos conocer cuál es nuestro piso y cuál nuestro techo. Cuándo seguimos adelante en la negociación y cuándo nos levantamos y nos retiramos.
- Se distinguen y separan los problemas de las personas. Los negociadores son personas. Personas como cualquier otra, pueden negociar para sí o representar intereses de terceros y tener a su vez sus propios intereses; tienen sentimientos

y emociones que los motivan a seguir negociando o no; tienen sus propias interpretaciones sobre las cosas y pueden saber escuchar o no.

- Es importante focalizarse en el problema que se está tratando, pasando por alto las cuestiones personales y ayudando al otro a hacer lo mismo. La clave es poner siempre en el centro de la escena el problema en cuestión y respetar a las personas.

COMO HACERLO
Controle sus emociones. Controle sus reacciones. Usted es el único dueño de sus reacciones.

- Escuche atentamente: todo lo que el otro dice es una extraordinaria fuente de información. Hable en primera persona: "yo pienso", "yo creo", "me parece", "para mí".
- Evite hablar del otro: "lo que ustedes dicen, piensan, hacen". Evite interpretar lo que el otro dice, "usted me está queriendo decir...", "en realidad lo que usted quiere...".
- Los intereses se ponen sobre la mesa. Las posiciones reflejan lo que el otro dice que quiere: "no voy a permitir que se construya un metro cuadrado más de obra" (posición).
- Los intereses reflejan las necesidades del otro, sus deseos, temores y preocupaciones, "más construcciones sin tener en cuenta la provisión de agua potable y desagües dañaría el medio ambiente" (interés). En general, detrás de posiciones opuestas e irreconciliables existen intereses compartidos y compatibles.

COMO DETECTAR INTERESES
Póngase en el lugar del otro y hágase una serie de preguntas:

¿Por qué el otro toma esta posición? ¿Qué puede estar pasando por su cabeza? ¿Qué teme?

- ¿Qué necesidad puede estar siendo insatisfecha? ¿Cuál puede ser la barrera que le impide aceptar mi propuesta? ¿Qué intereses pueden verse afectados de aceptar mi propuesta? ¿Tengo alguna manera de tranquilizar a la otra parte sin cambiar en lo sustancial mi propuesta?
- En una negociación, plantee primero sus intereses, sus razones, sus preocupaciones y, por último, su propuesta. Si arranca con su propuesta difícilmente el otro lo escuche. Seguramente esté preparando su respuesta.

BENEFICIOS PARA TODOS
En general, los acuerdos más fáciles de lograr y cumplir son aquellos que implican un mutuo beneficio.

- Son los acuerdos que responden a la clásica fórmula ganador - ganador. Los acuerdos con un solo vencedor son desgastantes, destructores de las relaciones y poco duraderos. A nadie le gusta que el otro se salga con la suya. O no habrá próxima vez (mala señal, si el otro es un cliente) o la próxima vez habrá revancha, situación no recomendable bajo ninguna circunstancia.
- Buscar la objetividad. En toda negociación, es bueno utilizar parámetros y criterios que nos defiendan del voluntarismo (querer ganar).
- Muchas veces, las negociaciones se convierten en batallas por la dominación de uno sobre otro. Entonces, negociar teniendo en cuenta precedentes, valores de mercado, opiniones profesionales sirve para proteger a los negociadores de estas amenazas.
- Mientras más criterios "objetivos" se utilicen es más probable que se logren acuerdos satisfactorios y duraderos.



- 1- Hurgando en el cerebro. **Neurociencias**
- 2- Basarse en las fortalezas. **Liderazgo**
- 3- Un viaje de La Paternal a la cima de un coloso informático. **Trayectorias. Una carrera internacional**

- 4- *¿Trabaja usted con alguien difícil?* **Clima laboral**
5- *Tabaco, alcohol, drogas: ¡atrás!* **Prevención de adicciones**
6- *Certificar las competencias.* **Políticas públicas**
7- *A ponerse de acuerdo.* **Negociación**

Ya advertimos, en el apartado anterior, la distribución arbitraria de temas en el interior de estos espacios autónomos. Repasemos el listado que conforman los segundos términos proposicionales de estos títulos (que nosotros incluimos en **negrita**) que, tanto por su formulación como por su puesta en página, aparecen como categorías macrotemáticas en las que se inscribe la nota desarrollada. Este listado se parece, en sus términos, a aquel de *El idioma analítico de John Wilkins*.

A ponerse de acuerdo aparece como una invitación, muy cercana a la orden, hacia los lectores. Desde una abierta posición pedagógica -el enunciado remite al de un padre o un maestro- un “especialista” (consultor internacional), cuya foto rubrica la nota, enseña los modos de lograr una *negociación* exitosa. La imagen que ilustra la nota conserva una desconcertante ambigüedad. El enunciado **2** y el **6** presentan características similares, aunque con un mayor grado de generalidad, mientras que la puesta en página es idéntica.

Siguiendo el esquema de Culliolli, estos enunciados, que aparecen como simples aserciones, comportan una composición de modalidades ya que se “completan” en la situación de enunciación (Fisher y Verón, 1986). La validación la da, una vez más, el lector. Hay hipótesis en estos enunciados (como en la mayoría de los que conforman el discurso de la industria laboral) que indican que el co-enunciador considera (y aquí hay un juicio apreciativo) que es “bueno” y necesario basarse en las fortalezas o certificar las competencias.

¿Trabaja usted con alguien difícil? Requiere y presupone una respuesta por parte del co-enunciador, quien, independientemente de lo que conteste y enmarcado en una relación asimétrica, acepta un pacto de tipo pedagógico por el cual quien sabe lo guía en un recorrido a realizar. El **3** se presenta como descriptivo, aunque el enunciado posee un juicio apreciativo que lo acerca al discurso publicitario y el **5**, por su parte, está construido sin distancia pedagógica, *Tabaco, alcohol, drogas: ¡atrás!* es un lema, una consigna sobre la cual el enunciador reclama adhesión. No obstante la diversidad de construcciones lingüísticas, la estrategia discursiva de Clarín está asentada sobre un contrato de tipo pedagógico en el que adquieren valor fundamental los testimonios, los “tips” y recuadros, los especialistas (con foto y firma).

Resulta indispensable, a esta altura de la exposición, detenernos en lo que consideramos central para nuestra hipótesis de partida, esto es, la conformación de un discurso particular, que puede adquirir las características de un género, correspondiente a la industria del trabajo. Discurso que no es adjudicable a un medio ni a un dispositivo de enunciación puntual. No podríamos inferir, entonces, a partir de lo analizado hasta aquí, que un suplemento de empleos de un diario o determinada página web, establezcan con sus lectores un tipo de contrato de lectura puntual e identificable. En este sentido, deberíamos hablar de un contrato previo, correspondiente al preconstruido del género, en términos veronianos, algo así como un macro contrato de lectura del discurso laboral en el que se encuentran inscriptos (con sus particularidades y sutiles diferencias) y al que respetan en sus términos, las distintas “agencias” de industria laboral.

Debemos, por lo tanto, detenernos en las relaciones que se dan entre los diferentes enunciados a fin de considerar la pertinencia o no de nuestra caracterización del discurso de la industria laboral como una

formación discursiva. Intentaremos en el próximo apartado, siguiendo a Foucault, establecer algún tipo de regularidad en este discurso, no desde la premisa de unidad alguna, sino, precisamente, a partir de su dispersión a lo largo de la heterogeneidad del corpus analizado.

“En el caso de que se pudiera describir, entre cierto número de enunciados, semejante sistema de dispersión, en el caso de que entre los objetos, los tipos de enunciación, los conceptos, las elecciones temáticas, se pudiera definir una regularidad (un orden, correlaciones, posiciones en funcionamientos, transformaciones) se dirá, por convención, que se trata de una formación discursiva” (Foucault, 2004: 62).

Nuestros servicios

El discurso del trabajo es constitutivamente polifónico e intertextual, está conformado por un profuso campo de enunciados cuyo funcionamiento intentaremos describir siguiendo el esquema propuesto por Foucault en su *Arqueología del saber*. En este momento histórico, como desarrollamos en nuestro primer capítulo, “para un área social, económica, geográfica o lingüística dada”, unas reglas anónimas y determinadas espacial y temporalmente hacen posible las condiciones de ejercicio de la función enunciativa de la industria laboral (Foucault, 2004). Las formaciones discursivas están hechas de objetos, ni cosas, ni palabras. Siguiendo a Fabbri, en esta síntesis residen la potencialidad y la riqueza analítica de la conceptualización foucaultiana, ya que las cosas “en tanto que formadas, dichas, expresadas, puestas en escena, representadas, son objetos, conjuntos orgánicos de formas y sustancias” (1999: 41).

Cuando nos detenemos, entonces, en el repaso por la diversidad concatenación de enunciados que se da en la industria laboral, no estamos refiriéndonos a palabras sino a objetos, estamos intentando reconstruir, al interior de un universo de sentido particular, unas “organizaciones específicas de sentido”, sus modos de funcionamiento. Abordaremos estos objetos particulares de la industria laboral partiendo de la convicción de que es ese encuentro entre cosas y palabras el “que hace que la *materia* del mundo, gracias a la *forma* organizativa conceptual en la que es colocada, sea una *sustancia* que se encuentra con cierta forma” (Fabbri, 1999: 40).

Intentaremos realizar, en ese sentido, un análisis en las líneas siguientes de las “formas de sucesión”, las “formas de coexistencia” de los enunciados de la industria laboral, así como de los “procedimientos de intervención” que pueden serle adjudicados. Esto, no obstante, no presupone una descripción minuciosa –por otra parte, imposible, debido a la heterogeneidad de sus elementos–, al modo de un listado con pretensiones taxonómicas, sino, más bien, comporta el intento de determinación del haz de relaciones que se establecen en el interior de esta formación discursiva y que lo constituiría en un “sistema de formación conceptual” (Foucault, 2004). Veremos, entonces, los tipos de enunciados presentes en la industria del trabajo e intentaremos determinar algunas hipótesis acerca de las formas o esquemas por medio de los cuales están ligados unos con otros, confiriéndole las características propias e invariantes de una configuración discursiva.

Las formas de sucesión de los enunciados nos permiten establecer, precisamente, el modo en que se suceden unos a otros los enunciados en este tipo particular de discurso. Por un lado, siguiendo la genealogía foucaultiana, tenemos las “ordenaciones de las series enunciativas”, por otro, las “relaciones de dependencia” que se establecen entre ellos, que no siempre son idénticas a su ordenamiento y, por último, los “esquemas” retóricos según los cuales se combinan grupos de enunciados. Podemos apuntar, al respecto, que los discursos acerca *del* trabajo no han usado siempre los mismos conceptos, algunos han dejado de utilizarse, han caído en desuso o cambian su utilización, otros nuevos han aparecido. Parte fundamental de las modificaciones operadas en el discurso del trabajo en los últimos años y que regirá la aparición y recurrencia de conceptos para el mismo, creemos, es la disposición general de los enunciados y su colocación en serie de conjuntos determinados que nos habilitaría a definirlo como tal.

Decíamos también que la conformación de un campo de enunciados supone las formas de su coexistencia, estas formas están dadas a partir de lo que Foucault llama “campo de presencia”, “campo de concomitancia” y “campo de memoria”. En el primero de estos campos podríamos incluir todos aquellos enunciados ya formulados en otra parte -y a las relaciones que se establecen entre ellos, tanto de manera implícita como explícita, es decir, sus relaciones de intertextualidad-, con el estatuto de “verdad admitida”, de “descripción exacta”, de “razonamiento fundado” o de “premisa necesaria”, a esto podemos sumar los discursos excluidos, juzgados o criticados.

En cuanto al segundo espacio, está constituido por enunciados que conciernen a “otros muy distintos dominios de objetos” -psicología de la conducta, economía política, derecho laboral, pedagogía-, y que funcionan “como instancia superior con la que hay que confrontar y a la que hay que someter al menos algunas de las proposiciones que se afirman” (Foucault, 2004: 94).

Existe también un dominio de memoria, cuyos enunciados no son reconocidos ni discutidos, sino que se reconoce en ellos unas ciertas “relaciones de filiación, de génesis, de transformación, de continuidad y de discontinuidad histórica” (Op. Cit: 95). En principio, no podemos aventurar que en la industria laboral este dominio no coincida con el campo de presencia, punto sobre el cual volveremos al hilo del análisis de la intertextualidad.

En tercer lugar, siguiendo a Foucault, podríamos determinar cuáles son los “procedimientos de intervención” que podrían ser aplicados a los enunciados y que varían de una a otra formación discursiva. Estos procedimientos pueden aparecer en las “técnicas de reescritura”, en “transcripciones” de enunciados, en “modos de traducción”, en los medios

de “aproximación” y de “transferencia” de los enunciados de un campo de aplicación a otro, los métodos de “sistematización” de proposiciones.

Nos detendremos, en principio, sobre una serie de enunciados que conforman el llamado campo de presencia del discurso del trabajo. Un primer tipo de ellos se presenta a partir del estatuto de “verdad admitida”, como son los referidos a los nuevos escenarios de la globalización y el mundo del trabajo. Estos enunciados mantienen relaciones que se entablan con otros, principalmente, desde la más simple y pura repetición y de ahí toman el estatuto de verdad.

*Una de las máximas de los especialistas en marketing es que quien quiera liderar en el mercado tiene que estar un paso delante de su competencia.*⁶⁴

*El contexto de crisis redefine el papel del área de Recursos Humanos... La crisis precisa de ejecutivos flexibles.*⁶⁵

Dicho estatuto de verdad aparece como pre-requisito para la formación de otro tipo de enunciados, fuertemente relacionados con aquéllos -ya que son verdades admitidas- al modo de una serie de inferencias.

⁶⁴ El texto corresponde a la primera línea de la nota central “Vanguardia. A la caza de nuevas tendencias”, del suplemento Empleos&Recursos Humanos del diario La Nación, correspondiente al 14/08/05.

⁶⁵ Las citas corresponden a la nota “Un nuevo rol para RR.HH.”, de Gonzalo Mata, Consultor Senior RR,HH. &IT, Michael Page Argentina, para Empleos&Capacitación, Clarín, edición del 26/04/2009.

**"CERTIFÍCATE CON SAP,
ES LA MEJOR INVERSIÓN
EN TU PLAN DE CARRERA".**

- Gerente de Recursos Humanos

■ **Lo suficiente ya no es suficiente.
Certifícate.**

No esperes que las oportunidades lleguen a ti, búscalas certificándote con el programa **SAP Professionals** y desempeñate en las mejores compañías. Sigue preparándote y todas las puertas se te abrirán.

Acércate y conoce lo que **SAP Professionals** es y puede ofrecerte.

Encuentra la certificación **SAP** que tú necesitas en
www.sap.com/argentina o en www.sap.com/chile

Conoce nuestros programas:

Finanzas (FI), Controlling (CO), Gestión de Materiales (MM), Ventas y Distribución (SD), Recursos Humanos (HR), Business Intelligence (BI), ABAP y el nuevo consultor asociado SAP All-in-One

Contáctanos en:

SAP ARGENTINA Av. L.N. Alem 855 Piso 9°, Torre Alem Plaza C1001AAD Buenos Aires, Argentina Teléfono: 54 (11) 4891-3000	SAP CHILE Av. El Bosque Sur 130 Piso 11°, Edificio Consorcio Las Condes Santiago de Chile Teléfono: 56 (2) 440-3500
--	---

SAP

Lo suficiente ya no es suficiente. De ese modo, y mediante el encadenamiento de implicaciones sucesivas, las proposiciones que le siguen (marcadamente normativas) mantienen con las primeras una relación de dependencia de acuerdo al esquema aserción-apelación. Podemos ver, a nivel de la narrativización, que este discurso lleva en sí las acciones implicadas mediante el encadenamiento de virtualidades y realizaciones.

Certifícate

No esperes que las oportunidades lleguen a ti, Búscalas certificándote (si lo haces) desempeñate en las mejores compañías.

Sigue preparándote (si lo haces) todas las puertas se te abrirán.

Encuentra la certificación que tú necesitas.

Toda la retórica persuasivo-apelativa de este aviso se asienta en la aceptación de una verdad: *lo suficiente ya no es suficiente*. Se suma a este encadenamiento un enunciado testimonial, marcado por el entrecomillado y la “firma” al pie, donde la validación por medio de la autoridad comporta, en principio, cierto grado de ambigüedad (¿cuál gerente?, ¿de qué empresa?, ¿el gerente de recursos humanos de SAP o de cualquier empresa?):

“Certifcate con SAP. Es la inversión de tu plan de carrera” – Gerente de Recursos Humanos.

Los enunciados de “descripción exacta” abundan en la industria del trabajo y los modos de validación privilegiados en estos casos son, tanto la repetición como la aceptación justificada por la tradición y la autoridad.

La Dra. Katherine Benziger ha desarrollado una herramienta para ejecutivos, asesores profesionales y terapeutas que (...) articula los aportes de los tipos psicológicos desarrollados por Carl Jung y los descubrimientos de las Neurociencias....

Características de las personas:

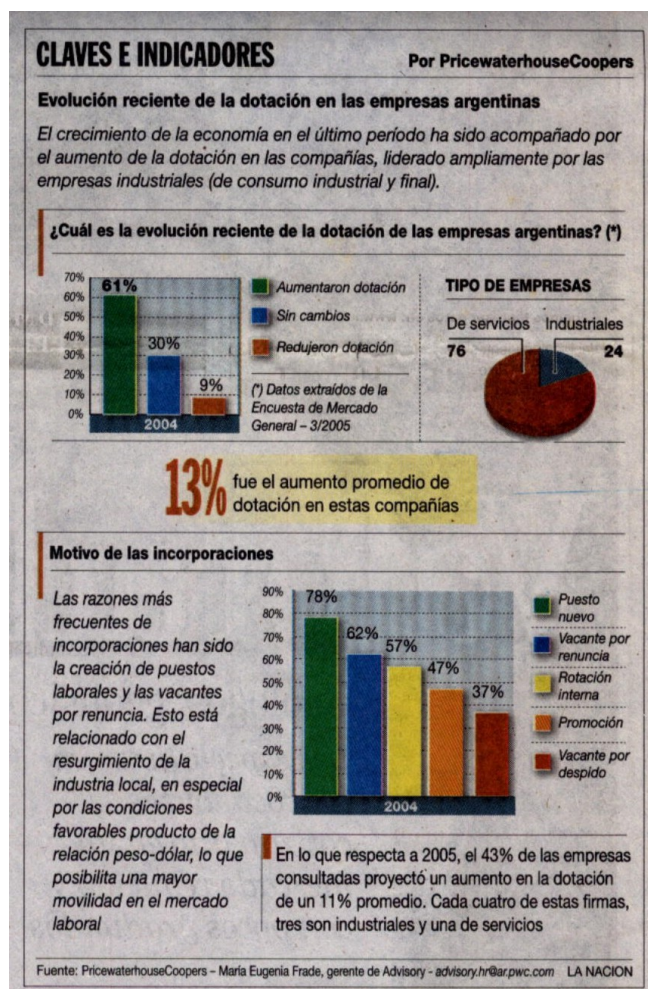
Frontal izquierdo: son lógicos, matemáticos o cuantitativos, analíticos, estructurales y proclives a diagnosticar...

Basal derecho: son expresivos, empáticos, sensibles y promueven la tranquilidad (...)⁶⁶

Podemos incluir aquí una serie de paquetes textuales complejos como cuadros, gráficos y estadísticas, que confieren, como en el ejemplo antes citado pero con otras características, un cierto efecto de cientificidad al discurso laboral. Creemos que en este tipo de composiciones gráficas este efecto se asienta, precisamente, en dicha

⁶⁶ El extracto pertenece a una nota aparecida en www.empleos.clarin.com, “Guía para conocerse mejor”, firmada por Nancy Sirker, Titular Consultora Gente de Talento Costa Rica. 21/03/08.

composición, realizada sobre la base de la puesta en página de un discurso socialmente validado, como es el estadístico.



En cuanto a los criterios de validación, los límites son muy difusos, ya que esta autoridad puede estar referida a una larga tradición académica y científica (de una disciplina, una ciencia o un investigador), así como a la opinión de un gurú del *management* moderno. Este tipo de enunciados mantiene relaciones de agrupamientos simultáneos con otros de diverso orden, así como comportan, de manera frecuente, unos modos de traducción de enunciados cuantitativos en formulaciones cualitativas. De este modo se produce, además, un tipo de relación entre “medidas” y apreciaciones de tipo subjetivo o lectura interpretativa.

Cuidar a las personas...es una de las mejores inversiones que las organizaciones pueden realizar

Cuando el sujeto usa su función preferida... consume 100 veces menos energía (oxígeno)

Estudios realizados...muestran que cerca del 70% de la fuerza laboral "desvía su tipo" y no despliega su potencial⁶⁷

Los enunciados que se asientan sobre "premisas necesarias" funcionan de manera similar a los de "verdad admitida" y las relaciones que se entablan con otros enunciados fluctúan entre la más llana repetición de consignas, el comentario o la justificación por parte de la tradición o la autoridad. Ya vimos en líneas anteriores los modos en que los distintos dispositivos de enunciación producen variaciones en las configuraciones de sentido, nuestra intención ahora es acercarnos a las distintas formas de sucesión de los enunciados. En principio podemos ver que existen diferentes esquemas retóricos según los cuales se combinan los enunciados en el discurso del trabajo. Uno de los más utilizados supone un encadenamiento entre un slogan publicitario, toda una serie de definiciones y descripciones a los que se suman enunciados de tipo normativo y apelativo. Lo propio del tipo de encadenamiento, sin embargo, consiste en la yuxtaposición, cierta indeterminación y el reenvío permanente entre unos y otros enunciados.

Esta descripción no comporta, desde el punto de vista de su ordenamiento, necesariamente una linealidad, no obstante, podemos ver que se da entre ellos algún tipo de dependencia en el orden indicado, por la cual el slogan aparece como una verdad admitida, las descripciones y definiciones se sostienen en un complejo haz de relaciones con diferentes tipos de discursos y dominios de objetos, y se encuentra un marcado

⁶⁷ Op. Cit.

componente normativo-publicitario orientado hacia un saber hacer o poder hacer⁶⁸.

Especial atención merece la construcción de enunciados que sólo a los fines expositivos de este caso simplificamos como slogan publicitario, ya que no siempre lo son en términos explícitos.



- a-** *Desafiamos aquello que el sentido común dicta como imposible*⁶⁹
- b-** *Creemos que el fruto está en la semilla*⁷⁰
- c-** *Creemos en el valor trascendental que tiene el trabajo en la vida de las personas*⁷¹
- d-** *Tenemos un compromiso con la verdad, con el establecimiento de relaciones sinceras y altamente profesionales*⁷²

Si nos detenemos en los anteriores enunciados, vemos que los cuatro comparten similares características (independientemente de sus modalidades enunciativas) que los convierten en slogans de tipo publicitario o propagandístico. Sin embargo, en su puesta en página, **a** y **b** se presentan como tales, en el marco de una composición gráfica que los

⁶⁸ Trabajaremos las modalidades enunciativas en esta dirección en el próximo capítulo.

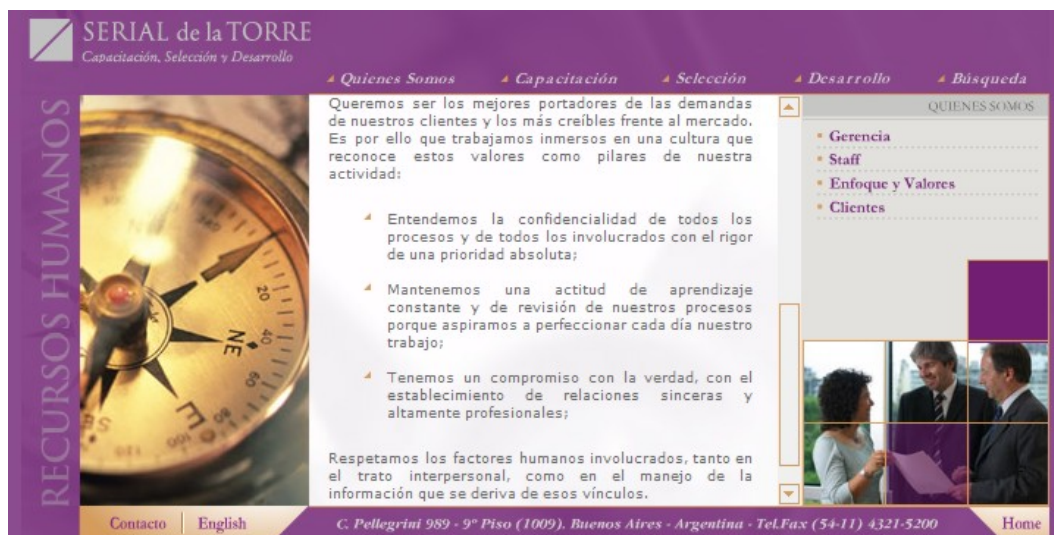
⁶⁹ www.vonderheide.com

⁷⁰ Ídem.

⁷¹ www.direcciona.com.ar

⁷² www.serialdelatorre.com

asemeja a un cartel publicitario, mientras que **c**, que corresponde al primer párrafo de presentación de los servicios ofrecidos por una consultora –*Nuestra expertise. Enfoque*–, actúa como una premisa aceptada para razonamientos y enunciados posteriores al modo de implicaciones sucesivas y **d**, por su parte, aparece en el marco de una serie definida como los *Valores* de la consultora en cuestión.



Estos son sólo algunos que presentamos a título de ejemplo, sin embargo, tal vez no insistiremos lo suficiente en remarcar la fuerte pregnancia que el discurso publicitario tiene sobre el discurso laboral. Volveremos sobre esto más adelante ya que, creemos, constituye uno de los elementos centrales para caracterizar a la industria laboral.

Al hilo del razonamiento foucaultiano, se presentan, con similares relaciones de dependencia y concatenación, las “definiciones” y “descripciones” del discurso laboral. Veíamos en el apartado **Contacto** que la página web como dispositivo de enunciación comporta una configuración particular de sentido por la cual el lector/navegante va abriendo puertas de entrada, que le permiten acceder a los infinitos

pliegues y despliegues de la red. Aquello que aparece como un título, es desplegado (tras un clic) y aparecen otros títulos -listados-, que vuelven a desplegarse en lo que se suponen descripciones del nivel anterior.

Algunas de estas “descripciones” se refieren a lo que, en la industria laboral, se denominan *productos* o *servicios*. También aparecen *técnicas*, *procesos*, *herramientas*, *evaluaciones*, *estudios*, *bases teóricas*, *modalidades*, *enfoques*.

- *Evaluación de perfil*
- *Determinación de potencial por competencias*
- *Procesos de coaching*
- *Evaluaciones psicotécnicas*
- *Modalidad intelectual y modalidad laboral*
- *Estudios grafológicos*
- *Procesos de headhunting*
- *Consultoría de desempeño*
- *Procesos de selfplacement*
- *Herramientas de evaluación*
- *Management assessment*

Cada uno de éstos (y no son todos, ni mucho menos) títulos da lugar a sus respectivas “descripciones”. Éstas mantienen, a su vez, diferentes relaciones con otros enunciados dentro del mismo campo de presencia o con otros tipos de discursos. En relación a este punto, podemos observar que las citadas descripciones o definiciones se presentan como una serie de generalidades y fórmulas vacías que circulan a lo largo de los textos produciendo series enunciativas y relaciones de dependencia entre enunciados que aparecen como intercambiables. Lo que ahora se presenta como descripción exacta, después -o en otro sitio de similares características- aparece como verdad admitida o razonamiento fundado, por lo cual los encadenamientos, las ordenaciones y los procedimientos de intervención de unos enunciados con otros adoptan las formas de permanente intercambiabilidad y circularidad. Los pliegues reenvían unos a otros ilimitadamente.

*Diseñamos Programas de Jóvenes Profesionales sabiendo que son la puerta de entrada a compañías comprometidas con la detección de talentos que contribuyan a la construcción de excelencia en el futuro.*⁷³

El texto citado es una “descripción” de un servicio particular. Como tal, supondría, en principio, detallar sus características, sin embargo su enunciación es abiertamente tautológica, de tal manera que lo que sabemos como lectores es que la consultora ha diseñado tal programa, que nunca es descrito y que parece agotarse en su enunciación. Las características del dispositivo de enunciación (la web), así como cierta insustancialidad de estas “agencias” de la industria laboral (consultoras), parecen reforzar los constantes pliegues sobre sí mismo. La *detección de talentos* o la *construcción de excelencia*, no sólo son expresiones que se presentan en el grado cero de la modalización -tal como veremos en el próximo capítulo-, convirtiéndose, por tanto, en eslóganes vacíos, sino que, desde el punto de vista de la concatenación de enunciados, aparecen ora como punto de partida (*servicios brindados*), ora como punto de llegada (*objetivos*). Similares descripciones tienen los demás servicios o productos de la compañía, algunos de ellos, incluso, despliegan sus propios subproductos que cuentan, respectivamente, con sendas descripciones. Aunque somos concientes de la circularidad y repetición de nuestro discurso, intentamos “describir” las descripciones de la industria laboral.

⁷³ El texto reproduce la totalidad de la “descripción” del servicio “Jóvenes profesionales” ofrecido por la consultora en www.vonderheide.com/jovenes_profesionales.html. Es interesante ver, en este caso, la ambigüedad que se presenta en cuanto a la conformación del destinatario de este enunciado.

VON
DER
HEIDE

Contáctenos:

Carga tu Perfil
 Ofertas Laborales

Detectamos talentos para responder a necesidades corporativas específicas.

Selección de Profesionales

Procesos de Headhunting

Jóvenes Profesionales

Consultoría de Desempeño

Procesos de Selfplacement

Herramientas de Evaluación

Selección de Profesionales

Nuestro proceso de Selección de Profesionales tiene como objetivo articular la expectativa organizacional con la motivación de cada individuo.

Convocamos a destacados profesionales del mercado para satisfacer las altas exigencias corporativas en posiciones de media y alta gerencia. Asumimos la responsabilidad de una observación de competencias y potencialidades con visión de futuro.

Buscamos personas capaces de realizar nuevas interpretaciones del trabajo, que generen acciones exitosas en las compañías.

Procesos de Headhunting

Nuestra metodología de Headhunting se sustenta en una estrecha relación con ejecutivos y profesionales calificados ...

Jóvenes Profesionales

Diseñamos Programas de Jóvenes Profesionales sabiendo que son la puerta de entrada a compañías comprometidas ...

En la página vonderheide.com, cliqueando, por caso, en *Consultoría de desempeño*, se “describe” el servicio y se despliegan los siguientes subproductos, que también son descriptos:

- Management Assessment*
- *Coaching ejecutivo*
- Gestión de desarrollo*

Sin pretender aquí agotar la complejidad y variedad de estas concatenaciones de enunciados⁷⁴, lo que intentamos en las líneas

⁷⁴ Insistimos en la riqueza que presenta el corpus analizado en cada uno de los aspectos trabajados en esta investigación, así como reconocemos la imposibilidad de reflejar dicha riqueza en los fragmentos utilizados. Teniendo en cuenta que, aunque el corpus pertenezca al dominio de lo público, no necesariamente es conocido por el lector no iniciado en la industria del trabajo, recomendamos particularmente la lectura del material

precedentes fue graficar de algún modo lo que caracterizamos como circularidad del discurso del trabajo y sobre lo que seguiremos ahondando a lo largo de nuestro análisis. La vacuidad de las “descripciones” de los servicios brindados pone de manifiesto la predominancia de la enunciación por sobre el enunciado, asentada, como venimos desarrollando, en una lógica del contacto permanente.

Uno de los aspectos que caracteriza la intertextualidad propia del discurso del trabajo es la proliferación de neologismos y términos o expresiones idiomáticas provenientes del inglés que, interviniendo al modo de transcripciones, se ordenan y sistematizan en la formación discursiva. El caso paradigmático, tal vez también originario, lo constituye el *management*: la expresión podría ser traducida, inicialmente, como gerenciamiento, como una actividad privativa de los managers o gerentes en el interior de una empresa u organización, según la cual éstos tienen “participación en las elecciones estratégicas de la empresa” (Dupuy, 2006: 31).

Sin embargo, en las actuales condiciones *del* trabajo⁷⁵ en las organizaciones, la expresión se ha universalizado, se ha amplificado el vocablo en una especie de expansión rizomática, producto de lo cual el discurso del *management* ha extendido su dominio de validez y, lo que otrora se encontraba delimitado como un discurso de tipo pragmático, referido a las escuelas de negocios y al ámbito puramente empresarial, se ha vuelto un discurso incluyente que abarca un campo mucho más amplio. Es decir que el del discurso del *management* ha pregnado al discurso del trabajo en su totalidad, por un lado, delimitando el campo de enunciados referente a los conceptos que definen los servicios de la

presentado en Anexos.

⁷⁵ El autor hace una interesante diferenciación entre las “condiciones de trabajo” y las “condiciones *del* trabajo”, siendo estas últimas, según su caracterización, las que han cambiado sustancialmente a partir del proceso globalizador. Volveremos sobre esto en nuestro último capítulo.

industria laboral y, por otro lado, a las definiciones de los actores implicados y constituidos en destinatarios del discurso. Esta importación de figuras, elementos o configuraciones de otras disciplinas, suponen algo más que una moda idiomática, o cierta intraducibilidad implícita en los propios conceptos. Cuando uno importa términos, nos recuerda Ritvo desde el psicoanálisis, “junto con ello trae vastos e incontrolables segmentos de los discursos afectados”.⁷⁶ Una conjetura hipotética al respecto nos llevaría a sostener que la vacuidad y circularidad del discurso laboral a la que hacíamos referencia, de alguna manera, demanda títulos intraducibles y, por lo tanto intercambiables.

En relación al primer campo, es decir, el de los conceptos que hacen referencia a los productos o servicios de la industria, una de las expresiones más generalizadas e instaladas, es el *coaching* (proveniente del verbo *to coah*, que significa entrenar) para definir algunas veces un servicio, otras un proceso, otras una técnica.

*El Coaching es una herramienta que ayuda a las personas a crecer profesionalmente de cara a lograr su satisfacción y la de la organización.*⁷⁷

Si aquí el “entrenamiento” es una herramienta para ayudar a las personas y a las organizaciones, en la próxima descripción la industria se detiene en la figura del entrenador como una persona capaz (entrenada) de ver lo que otros, es decir, los destinatarios del discurso, no pueden ver. Tanto la herramienta como aquél capaz de utilizarla, son ofrecidos (industrializados) por la industria laboral. Aunque no es objeto de estas líneas detenernos en ello, no podemos dejar de apuntar, en relación a este fragmento, la estrategia de distancia abiertamente asimétrica y pedagógica sobre la que está construido.

⁷⁶ Ritvo, Juan. *Del padre: políticas de su genealogía*. Buenos Aires: Letra viva. 2004.

⁷⁷ www.humanoptions.com.ar, el subrayado es nuestro.

*Coach es alguien que, provisto de distinciones y competencias que otra persona no posee, observa lo que ésta hace/ dice y detecta los obstáculos que interfieren en su desempeño, con el propósito de mostrarle lo que no ve y conducirla a emprender las acciones que la lleven a alcanzar los niveles de desempeño a los que aspira.*⁷⁸

Empowerment, por su parte, aparece como un término radicalmente intraducible y ambiguo del *management* moderno, que consiste en algo así como “transmitir la capacidad de comprender para incrementar la capacidad de actuar”. También está presente su traducción literal empoderamiento -otorgamiento de poder-, hoy usada de modo frecuente para referirse a la *world wide web*, y su utilización requiere permanentes explicaciones en el interior de la misma industria laboral.

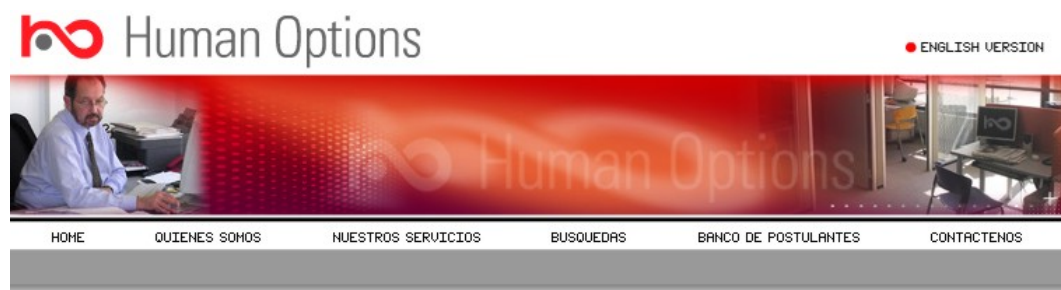
*Empowerment quiere decir potenciación o empoderamiento que es el hecho de delegar poder y autoridad a los subordinados y de conferirles el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo.*⁷⁹

Otros “servicios” brindados, cuyas descripciones mantienen las características de ambigüedad, intercambiabilidad y circularidad que veíamos antes, son *Outsourcing*, *Downsizing*, *Reengineering*, *Rightsizing*, *In company*, *Benchmarking*, *Headhunting*, *Selfplacement*, entre otros. Especial atención nos merece esta última, por la riqueza que se despliega en lo que se refiere al campo de enunciados que supone, tanto en forma explícita como implícita. En el ejemplo trabajado unas líneas más arriba, la consultora ofrece un servicio llamado *Procesos de selfplacement*. Según aquella y otras descripciones el *selfplacement* o el *outplacement*

⁷⁸ www.serialdelatorre.com, el subrayado es nuestro.

⁷⁹ Fuente: www.gestiopolis.com. La misma definición puede encontrarse en www.losrecursoshumanos.com. La definición forma parte de sendos artículos publicados en estas páginas (cuyos textos coinciden, en partes, exactamente). Es necesario aclarar, asimismo, que, como sucede con la gran mayoría de los textos y artículos publicados en las páginas web de escuelas de negocios, consultoras y similares, es muy difícil rastrear en ellos autoría alguna, fidelidad de las firmas así como la correspondencia a alguna obra en particular.

se presentan como un servicio que las consultoras brindan para aquello que, en algunos casos, se llama *transición de carrera*, *desvinculación* y, en otros tiempos, se llamaba despedido.



Transición de Carrera

- BUSQUEDA Y SELECCION
- TRANSICION DE CARRERA
- COACHING
- CAPACITACION
- PSICOTECNICOS
- PERFIL Y POTENCIAL

NUESTRA FILOSOFÍA DE LA TRANSICIÓN DE CARRERA (OUTPLACEMENT)

Nuestra filosofía de trabajo en Transición de Carrera deriva de una prolongada experiencia brindando servicios a las más importantes compañías en diversas industrias y servicios.

Un proceso de Transición de Carrera implica la prestación de servicios con una doble vertiente: **la empresa "sponsor"** que contrata el servicio para sus Recursos Humanos que deben dejar la organización y **las personas** que inician una nueva etapa en su trayectoria.

Dentro de esta concepción entendemos como fundamental:

Tal como se explica en la página, el servicio brindado es doble: **la empresa "sponsor"** que contrata el servicio para sus Recursos Humanos que deben dejar la organización y **las personas** que inician una nueva etapa en su trayectoria. Las propuestas incluyen *gestionar emocionalmente la nueva situación, ayudar a desarrollar un nuevo plan de carrera* y hasta acompañar a la persona desvinculada en *un co-pensar*. Por el lado de las empresas, los servicios le garantizan *preservar su imagen en el mercado sin dañar su prestigio*.⁸⁰

El encadenamiento de enunciados y sus formas de sucesión en el discurso de la industria laboral, nos permiten dar cuenta una vez más, aunque no sea el propósito central de estas líneas, del funcionamiento

⁸⁰ www.humanoptions.com.ar

discursivo en cuanto a la construcción del objeto y destinatario privilegiado de esta industria: el empleable. En este sentido, la consultora antes citada ofrece preservar el prestigio de la empresa una vez producido el despido o la desvinculación, pero no sólo eso. También *“mantiene su cuota de interés como empresa de valor para aquellos talentos que – en su momento – contemplan a la empresa como un potencial empleador”*⁸¹.

Resulta necesario hacer mención aquí a la exclusión de un grupo de enunciados del campo de presencia del discurso laboral, enunciados que, creemos, constituyen su dominio de memoria y con los que se mantienen relaciones de filiación en términos de discontinuidad histórica. ¿Y cuáles son esos enunciados excluidos? Son aquellos que, determinados social e históricamente, se refieren al trabajo en términos de actividad social configurante en el marco de la desigual relación (confrontación) entre capital y trabajo.

La industrialización del trabajo, propia de la última etapa del capitalismo, ha hecho posible la emergencia de una formación discursiva cuyo campo de presencia desconoce su inscripción en la historia. De este modo es como des-aparece su campo de memoria. Todo un dominio de enunciados cuyo objeto es el trabajo enmarcado en relaciones de explotación y de lucha, también de necesidad o de resignación. Un campo de enunciados en el que el trabajo, lejos de ser un objeto deseado, una proyección personal o profesional, es una carga o una imposición o el portador de una identidad socialmente definida o el espacio que construye y dirige la lucha de clases. La conflictividad inherente a las relaciones laborales, tanto desde el punto de vista sincrónico así como en su dimensión histórica, es abiertamente excluida del campo de presencia del

⁸¹ Ibídem.

discurso del trabajo. Su inscripción, no obstante, en su dominio de memoria, hace que su ausencia no sea total.

Vemos entonces que el campo de enunciados que se despliega en el discurso del trabajo se ha ido conformando como un complejo haz de relaciones en el que los términos excluidos parecen actuar en lo que Foucault llama el dominio de memoria de una formación discursiva. En un primer análisis el campo de memoria del discurso del trabajo se presenta estrecho, pobre en sus formas, con límites muy parecidos a los de su campo de presencia.

¿Cuáles serían los campos de enunciados con los que se mantienen relaciones de génesis y filiación, de continuidad y transformación? Aparentemente con los conformados por las disciplinas del *management* y su fuerte penetración en los espacios de formación de la industria laboral. Sin embargo, tal como venimos desarrollando a lo largo de nuestra investigación, creemos que en el discurso del trabajo no coinciden los campos de presencia y de memoria y que este último está conformado por una serie de enunciados con los que se mantienen relaciones, primordialmente, de transformación y discontinuidad. En ese sentido la economía política, la sociología, la sociología del trabajo como formaciones discursivas consolidadas desde el punto de vista histórico y de la tradición académica, así como todos aquellos discursos referidos a la sindicalización, las luchas obreras, la identidad de clase, en fin, a la confrontación de intereses que supone toda relación laboral, comportan un heterogéneo campo de enunciados que no sólo queda excluido del campo de presencia, sino que constituye el dominio de memoria del discurso del trabajo. Un dominio de memoria muy particular, construido sobre la base de la negación más que de la exclusión.

Sólo a partir de dicha negación es como puede tener lugar la aparición de enunciados como los que venimos viendo y analizando. Si el

escenario de una sociedad de trabajadores sin trabajo ubica a éste en el lugar del deseo por ser un bien escaso, se vuelve imprescindible, en el marco de la industrialización, convertir los “despidos” en *oportunidades*. Las relaciones de dependencia, los esquemas retóricos por medio de los cuales se combinan unos con otros los enunciados, llevan de uno a otro punto de la industria. La *oportunidad* que ofrece una desvinculación es, a partir de una ajustada *planificación* y previo pasaje por cada una de las instancias de *formación*, lograr un *reposicionamiento*.

Las características diferenciales del Selfplacement®, lo convierten en una herramienta de diseño innovador ante opciones tradicionales.

Trabajamos con la persona que busca reinsertarse profesionalmente en un espacio propio para analizar sus posibilidades de futuro laboral.

Apostamos a un "posicionamiento en sí mismo" para que surjan los recursos necesarios que le permitan reposicionarse nuevamente en el mercado.⁸²

En este mismo sentido podemos recorrer las expresiones que hacen referencia a lo que en otras formaciones discursivas es referido como *trabajador*. Una rápida aclaración nos permitirá continuar sin caer en algún tipo de esquematización según la cual podríamos inferir que hablamos de términos equivalentes. Excede en mucho las pretensiones y posibilidades de esta investigación la realización de una genealogía de este concepto; nuestro interés, en este caso, es hacer un recorrido por los enunciados que en el discurso del trabajo mantienen relaciones con aquél. Relaciones, no de equivalencia, sino de continuidad y de ruptura a

⁸² www.vonderheide.com/procesos_selfplacement.html

veces, de superposición en cuanto a sus alcances y sus límites, de transcripciones y aproximaciones, otras. Veamos a continuación distintos modos en que se interpela a los destinatarios del discurso laboral o se hace mención a ellos en tercera persona.

- a-** *Acceda a la mejor audiencia, posicione su empresa y obtenga los mejores candidatos.*
- b-** *Cómo ser el empleado que las empresas están buscando.*
- c-** *Las mejores estrategias de reclutamiento de personal.*
- d-** *Identificar y captar los mejores talentos del mercado.*
- e-** *Informar o influenciar al público interno por medio de mensajes potentes y creíbles*
- f-** *Evaluaciones que nos permitan diagnosticar el ajuste de los postulantes al perfil.*
- g-** *Determinar las posibilidades que la persona tiene para asumir las responsabilidades inherentes a una posición.*
- h-** *Necesidades de la empresa con relación a sus cuadros.*
- i-** *Es un espacio conversacional planificado, individuo-individuo.*
- j-** *Proponemos un nuevo proceso con seres humanos.*
- k-** *Buscamos espacios para que la gente desarrolle su vocación.*
- l-** *Es un servicio para las compañías que enfrentan el momento de la desvinculación de un colaborador.*
- m-** *Nos centramos en inferir la potencialidad de cada profesional.* ⁸³

No hay una sola apelación, a lo largo del recorrido que hemos realizado sobre nuestro corpus, en términos de *trabajador*, lo que marca, en principio y tal como decíamos antes, una relación de

⁸³ El subrayado es nuestro. Los enunciados citados corresponden, en el orden en que aparecen, a las siguientes páginas:

a- www.zonajobs.com.ar/empresa/productos/grupos.asp,
b,c- www.articulos.empleos.clarin.com, **d,e-** www.direcciona.com.ar,
f- www.serialdelatorre.com, **g,h,i,j-** www.humanoptions.com.ar,
k- www.sesa-select.com.ar, **l, m-** www.vonderheide.com.

exclusión/negación, con aquellos campos de enunciados que se refieren a los mismos actores sociales en esos términos, verbigracia, el discurso académico que, en gran parte, analizamos en nuestro primer capítulo. Este objeto y a la vez destinatario del discurso es referido, a su vez, por una serie de construcciones discursivas metonímicas que lo interpelan a partir de algún rasgo distintivo. Dichos rasgos (expresados en términos de *perfil, potencial, competencias actitudinales, personalidad, conductas y habilidades, comportamientos, currículum*), también en su dispersión, aparecen como una posible sistematización que vendría a dar cuenta de la descripción taxonómica de las condiciones que hacen a la empleabilidad⁸⁴.

Esta aparente dispersión, que a esta altura ya podemos considerar una característica del discurso del trabajo, nos reenvía a la figura del *empleable*. ¿Por qué un empleable y no un trabajador? Porque es una *persona*, un *talento*, un *ser humano*, un *colaborador*, parte de un *público, gente*, es el destinatario privilegiado de la industria laboral. Decíamos en **Industria del trabajo** que ésta supone una industrialización particular, aparentemente sin emplazamiento tangible: el discurso laboral en tanto que formación discursiva (hecha de objetos, ni cosas, ni palabras) lo es. También sin producto tangible: el empleable lo es.

Especial atención merece el ya esbozado tema de la *formación* como lugar central en la conformación del campo semántico del discurso laboral; en parte, podríamos pensar, con Dupuy, que dicha centralidad se debe a la “estrecha relación” que existe entre las ciencias sociales de raíz anglosajona -especialmente en EEUU- y las disciplinas del *management*, que han marcado los lineamientos generales de las “escuelas de negocios” (2006: 75). Sin embargo nuestro análisis, ya lo dijimos, lejos de buscar algún tipo de unidad o centralidad de origen que diera cuenta de

⁸⁴ Volveremos sobre las condiciones de empleabilidad del empleable como objeto de diseño en el próximo apartado **3.1 Perfil de la búsqueda**.

las dispersiones en el interior de una conformación discursiva, pretende detenerse precisamente en dicha dispersión, y es en ella donde buscaremos, en este caso, los múltiples enunciados contruidos en torno a la idea de la formación para el trabajo.

Por un lado podemos rastrear una serie de proposiciones ya existentes, conformadas algunas de ellas por enunciados correspondientes a muy diversos dominios de objetos que, en el discurso del trabajo, han conformado un nuevo conjunto sistémico, como es el caso de toda la terminología de esas disciplinas, sistematizada ahora como *método* o *metodología* de formación y capacitación. Se suman a este conjunto enunciados de otros tipos de discursos que actúan a modo de confirmación, validación teórica, principio general, como instancia superior con la que confrontar o someter los propios enunciados o como modelo que se transfiere a otros contenidos.

Psicotécnicos

EVALUACIONES PSICOTECNICAS

• MARCO TEÓRICO

Nuestros profesionales trabajan desde un marco conceptual amplio que incluye técnicas objetivas y proyectivas. Dentro de este marco se incluyen aportes del Psicoanálisis, la Psicología Social, las Teorías de la Comunicación, de la Gestalt, del Campo Conductual y del New Look. El abordaje de la personalidad es efectuado desde puntos de vista intrasubjetivos e intersubjetivos, articulando los distintos sistemas teóricos aplicables al campo de la Psicología Laboral y de las Organizaciones.

Muy diversos dominios de objetos, apunta Foucault. “*Human options*” los incluye a todos, desde el *psicoanálisis* al *new look*, en lo que dio en llamar su *Marco Teórico*. “*Direcciona rrhh*”, por su parte, reconoce la diversidad de sus *fuentes de conocimiento*, la ordenación de la serie

enunciativa, no obstante se hace desde el *coaching ontológico* hasta la *biología*.



Nuestra expertise » Enfoque

Creemos en el valor trascendental que tiene el trabajo en la vida de las personas. No sólo porque aporta oportunidades individuales para generar y desplegar talento sino también porque un trabajo con sentido tiene impacto directo en la capacidad de respuesta de la organización a los movimientos del mercado.

Nuestras intervenciones integran perspectivas de diferentes disciplinas y fuentes de conocimiento, tales como la teoría general de los sistemas, el coaching ontológico, las teorías de management y comportamiento organizacional, las ciencias de la comunicación, la filosofía, las ciencias de la educación, la psicología general y la biología. La diversidad de abordajes al comportamiento humano amplía el espectro de oportunidades de aprendizaje y cambio.

Volvemos a ver aquí algunos componentes de intercambiabilidad y circularidad a las que hacíamos referencia algunas líneas más arriba. Las *líneas teóricas* que se presentan como sustento de los servicios ofrecidos, aparecen tanto como recorrido de formación de los profesionales que llevan adelante dicho servicio, como también en forma de líneas de acción o modelos a seguir en el proceso mismo. Verdad admitida una vez, razonamiento fundado otra, premisa necesaria o descripción exacta, los enunciados de la industria laboral mantienen entre ellos relaciones cambiantes, arbitrarias y circulares de interdependencia.

Formación, capacitación y objetivos se reenvían constantemente y lo hacen a partir de diferentes esquemas retóricos. La publicidad, el aviso clasificado, la descripción de un servicio, el testimonio, el discurso apelativo-normativo, la nota de opinión, la historia de vida, las noticias, los consejos constituyen el *know how* de la industria laboral y, paralelamente, el de sus destinatarios. En este sentido la *formación* aparece en dos direcciones diferentes, pero, una vez más, desde el punto de vista de las modalidades enunciativas y las relaciones entre enunciados,

yuxtapuestas a partir de cierto encabalgamiento sobre la indiferenciación de los distintos sentidos utilizados. Hay un saber, en sentido general, asociado a la idea de formación permanente, cuyo alcance está relacionado exclusivamente con los distintos eslabones de la industria laboral, a través de las (in)-diferentes ofertas de productos o servicios.

¿Cuáles son las relaciones que se establecen entre este **saber** al que el lector -empleable- accede y el **deber** ser? En principio podemos señalar que se trata de un saber disperso, superficial y bastante banal, ya que está plagado de generalidades acerca, no ya de lo necesario para desempeñar una función laboral, un oficio o determinadas tareas, sino un saber que se refiere a los modos en que las empresas gestionan el trabajo, o el modo en que lo tercerizan. Un saber acerca del modo en que el otro (empresas, consultoras, especialistas en *outsourcing*) lo interpela, lo formatea, lo moldea. Éste aparece como un saber acerca de su propia conformación como objeto y pieza fundamental de la industria. Todo el discurso de la industria del trabajo parece estar construido como una explicitación de los modos en que la industria arma su producto –y destinatario- por excelencia: el empleable, quien es llamado a saber sobre los mecanismos de su propia producción. Posee un saber sobre la industria laboral, entonces, que es más intuitivo que racional, del orden del contacto, de lo corporal, de lo sensorial: saber cómo *moverse*, cómo *registrarse*, cómo *cargar*, cómo *acceder*, cómo *postularse*.

CAPÍTULO III

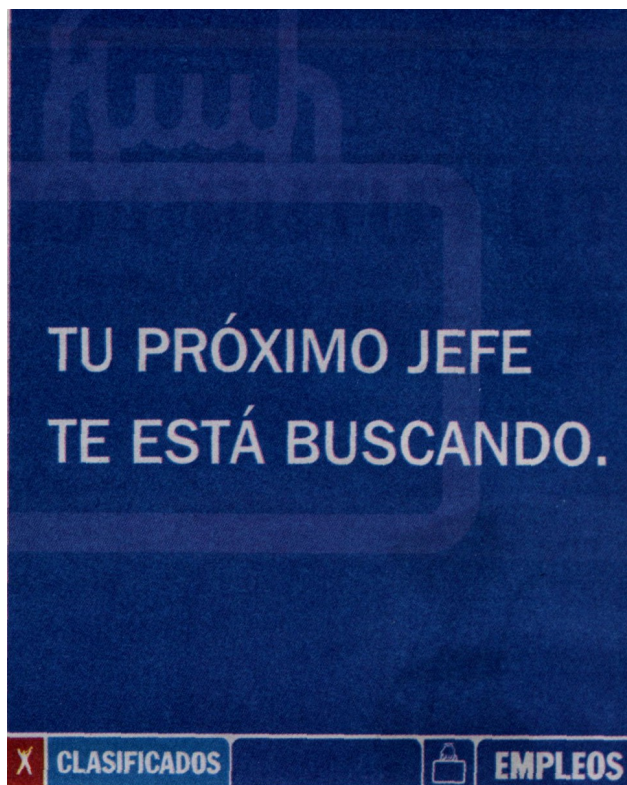
EL EMPLEABLE

Perfil de la búsqueda

*Como Relato (Romance, Pasión), el amor
es una historia que se cumple,
en el sentido sagrado:
es un programa que debe ser recorrido.*

Roland Barthes

“Fragmentos de un discurso amoroso”



Esto no es un aviso publicitario. Posee todas las características formales, genéricas y estilísticas del discurso publicitario: reclamo de atención, impacto visual, síntesis. A través de una fórmula concisa no oculta su búsqueda de seducción y persuasión. La “eficacia” publicitaria se asienta en una acertada conjunción entre denominación, predicación y exaltación del producto o servicio. Mediante la denominación, una

publicidad marca o remarca el nombre propio intentando diferenciarlo de otros, a través de la predicación, se muestran sus atributos y características, se organiza su “personalidad”. La exaltación, por último, afirma sus valores.

“Tu próximo jefe te está buscando”, no realiza ninguna de estas operaciones en relación al servicio que publicita, *Clarín clasificados*. El aviso no nos envía a la marca, sus atributos y sus valores, sino directamente al co-enunciador de este discurso, a aquel que está en condiciones de leerlo. La denominación, que podemos identificar como el isotipo Clarín, remite esencialmente a su inscripción como uno de los agenciamientos particulares de la industria laboral. Lo que se predica y exalta, por su parte, no son las características del servicio brindado sino de la propia industria, mediante una apelación directa al destinatario. El mensaje parece ser este: en los avisos clasificados no hay ofertas de trabajo sino búsquedas. La industria laboral está abocada a la búsqueda de aquellos que estén en posición de leer ese enunciado y completarlo. Este no es un aviso publicitario de *Clarín clasificados*, es, en todo caso, un aviso que define, desde la concisión de una fórmula, a la vez a la industria laboral y a su destinatario-producto: el **empleable**.

Interrogaremos aquí al discurso del trabajo como un discurso de poder, y, por lo tanto, acerca de sus tácticas, estrategias, las coyunturas, las superficies de emergencia y las relaciones de fuerza que hacen necesaria su utilización. En fin, no lo que el discurso “dice” sino lo que “hace” y es capaz de hacer: hacer creer, hacer decir, hacer hacer.

El discurso del trabajo encuentra, como el discurso político, su zona de acción entre lo pedagógico -en el sentido de que hay cierto saber en juego-, lo religioso -se solicita una creencia para hacer- y lo amoroso -se pretende un cierto querer pasional-. De acuerdo a las características

enunciativas que estuvimos analizando en el marco de la lógica del contacto, este último punto que en principio puede parecer exagerado para referirnos a un discurso como el del trabajo, se nos antoja central a la luz de la pregnancia que la retórica de las pasiones ha tenido sobre la totalidad de los discursos mediatizados, entre ellos, también el laboral. Hay una estética, unas estrategias y modalidades de contacto, unas fórmulas que ponen en juego esa retórica de las pasiones en torno al trabajo como objeto de deseo. Intentaremos realizar también una reconstrucción de ciertos recorridos de sentido propuestos por el discurso del trabajo como construcción de saberes e intenciones, como combate, como contrato, como negociación o imposición.

Como en el caso del discurso político, el discurso laboral necesita, como punto de partida, ser tomado como verdadero. Sin embargo esta necesidad no se establece sólo en relación a sus enunciados, a una presunción de verdad acerca de lo que se dice, sino, esencialmente, y creemos que esto es determinante en su conformación, en su propia existencia en cuanto discurso. Aceptar como verdadero lo que el discurso laboral dice, lleva consigo convertirlo en necesario. ¿Qué queremos decir con esto? Que si aceptamos, por caso, que el trabajo actual requiere ciertas habilidades y competencias y que, para alcanzarlas, es imprescindible contar con constante actualización y formación permanente, y si esa formación y actualización se dan sólo en el marco de la propia industria, cuya materialización es eminentemente discursiva, por lo tanto es el mismo discurso laboral el que se vuelve necesario.

El discurso del trabajo debe ser y parecer, por lo tanto su coherencia y su configuración se sitúan en el eje de la verdad, aunque no únicamente allí, ya que también hay algo en él del orden de la revelación. El manejo de las modalidades veridictorias está llamado a potenciar las posibilidades de su credibilidad, so pena de provocar la ruptura del

contrato sobre el que se sustenta, por tal motivo es un discurso que abunda en enunciados asertivos. Hay en él *bases teóricas* que sustentan las afirmaciones, hay *datos* que confirman los razonamientos, hay *testimonios* que acreditan la veracidad. De todos modos, con la verdad no es suficiente, si la revelación ayuda a creer, también se hace necesario que el otro quiera.


El interrogante esencial del *management* es “¿cómo lograr que la gente haga lo que nosotros queremos?” (Dupuy, 2006: 81), sin embargo este desafío no se da bajo las condiciones de algún tipo de coerción, sino desde el convencimiento y la colaboración. Aunque ésta es una característica del discurso gerencial tradicional, adquiere nuevos matices en el actual sistema productivo, ya que no se trata sólo de la antigua empresa verticalista en la que el *management* venía a ocupar y gerenciar un lugar intermedio entre “arriba” y “abajo”. El discurso del *management* tradicional es, si cabe la exageración, ya antiguo con respecto a las nuevas formas que han adquirido las organizaciones y, por lo tanto, la gestión del trabajo en ellas.

En las organizaciones matriciales ya no hay lugar para esa intermediación en términos verticales; es decir, para que el otro (todos) hagan “lo que nosotros queremos” es necesario que todos acepten el juego interaccional que un nuevo discurso les propone. Un juego que se da en el marco de una ampliación y horizontalización de la estructura organizacional, y que requiere, por lo tanto, la extensión y profundización de las bases sobre las que se asienta el eje de la verdad. Para que todos colaboren, todos deben saber y creer.

El discurso del trabajo realiza esta operación mediante la estrategia de ampliación de los términos del contrato, es decir, del número de colaboradores. Si las viejas organizaciones, en términos de Dupuy,

contaban con los ejecutivos como sus aliados, la nueva organización ha horizontalizado la colaboración (entre otras muchas cosas, ya que también lo ha hecho con el riesgo, la incertidumbre, las pérdidas). Hoy todos son colaboradores, por lo tanto, sobre la credulidad de todos ellos se asientan las bases del contrato, aún de quienes están por fuera de la organización, extendiéndose a la totalidad de la industria laboral. Esta es una de las claves de la conformación de esta industria en el actual sistema productivo, la configuración de un contrato discursivo lo suficientemente amplio en términos de alcance que permite la inclusión de actores sociales que, a priori, quedarían excluidos de él. Esto marca diferencias sustanciales con respecto al discurso empresarial propio del modelo de producción taylorista-fordista. Éste suponía un contrato restringido tanto sectorial como numéricamente, restricción que estaba dada por su carácter endógeno y por ser atribuido exclusivamente al capital. El discurso de la industria laboral, por su parte, se abre exponencialmente en los términos fiduciarios.

La organización taylorista tenía un discurso -el discurso "empresarial"- identificado con la empresa, dirigido al interior de la organización y hacia sus integrantes. Cierta verticalismo paternalista, al modo de "gran familia" protectora, estructuraba un discurso de arriba a abajo y hacia adentro. Lo propio del posfordismo, en este sentido, es que en él prima el discurso laboral. Un discurso que no está identificado sólo con las empresas sino con la totalidad de los colaboradores.



Las empresas requieren personas con talento y compromiso. Compartir una misma misión hace que los negocios prosperen y las personas se desarrollen profesionalmente. Háganos saber acerca de sus intereses y objetivos individuales, de modo que podamos alinearlos con los de nuestros clientes. Si encuentra listada alguna oportunidad que le atrae y para la cual considera tener las competencias y experiencia necesarias, nos gustaría conocerlo.

Perú 143 Piso 12 (A1067 AAG) | Buenos Aires, Argentina | Tel. 5166-3300 | email: contactenos@direcciona.com.ar


Compartir una misma misión hace que los negocios prosperen (las empresas) *y las personas se desarrollen profesionalmente* (quienes trabajan en esas empresas), pero los términos del contrato son aún más amplios: *háganos* (la consultora) *saber acerca de sus intereses y objetivos individuales* (el empleable). En el discurso laboral, así como no hay “arriba y abajo”, tampoco hay “adentro y afuera”, por lo tanto el contrato se ha ampliado a todos aquellos que comparten *una misión*. La tradicional imagen empresarial, con sus directivos detrás del escritorio, ha dejado paso a imágenes estilizadas y polisémicas. Compartir un salto en paracaídas no sólo supone aventura, sino colaboración, trabajo en equipo y una misión a cumplir.

Si uno de los sujetos contractuales está asentado sobre la credulidad, el otro lo debe estar sobre la credibilidad, para que uno pueda creer, el otro debe ser creíble. Como en el caso del discurso político, el discurso del trabajo, instalado en el eje de la verdad, recorre los distintos caminos de la persuasión con sus destinatarios a través de una serie de modalidades enunciativas: hacer saber, hacer creer, hacer querer, hacer deber y hacer poder. La industria del trabajo debe construir un destinatario que no sólo sepa (*Cómo manejar las emociones particulares*),

sino que además crea en ello (*Tu futuro comienza aquí*) y que, a partir de esta creencia, quiera aquello que se le ofrece (*¿Estás listo para liderar?*), es decir, se le pide, también en términos de un deber (*Lo suficiente ya no es suficiente. Certifcate*) y sienta que puede hacerlo (*CV: claves para venderte como el mejor*).

En el discurso del trabajo el otro aparece como un sujeto investido, principalmente, por un **querer hacer**. El empleable quiere ser un líder, quiere formarse, quiere ser el mejor. Instituido por este querer hacer, adquiere, asimismo, un **saber hacer**, al modo del héroe que desarrolla un recorrido cognitivo, y, al mismo tiempo, un **poder hacer** que lo convierte en un héroe capaz de realizar un recorrido pragmático. Este contrato, de todos modos, puede estar escasamente vinculado con las prácticas y vivencias cotidianas -cómo asegurarse, por caso, ser un líder o ser el mejor-, motivo por el cual sus bases deben ser permanentemente fortalecidas. Que el otro quiera, sepa y pueda es una de las claves de la eficacia del discurso laboral.

Hacer querer, en primer término es una operación que se asienta principalmente en una retórica de las pasiones en las que la imagen, como venimos repasando a lo largo de nuestro análisis, juega un papel fundamental. Una mirada apresurada sobre este aviso nos indicaría que la lectura del texto lingüístico va a posibilitar el anclaje de sentido de esta imagen que, obviamente, no está destinada a vender un viaje de aventura, en principio porque la puesta en página de este aviso nos indica que se trata de un aviso clasificado de empleo. El texto no está asentado en una función de anclaje sino de relevo, ya que, creemos, palabras e imagen están en relación complementaria, como fragmentos de un sintagma superior (Barthes, 1986) cuya unidad es diegética, la “historia” que cuenta este aviso lo excede en su particularidad



***Consultor**
IBM SAP & fanático de la adrenalina

¿Qué lo hace especial?

La historia comienza aquí.

En IBM Global Business Services, nos enfocamos en las personas, no en los proyectos; en los logros, no en las horas trabajadas. Nos tomamos en serio el trabajo que nuestra gente desarrolla, y ofrecemos nuevas maneras de pensar e interactuar, para ayudarlos a administrar sus trabajos y sus vidas. Brindamos todo lo necesario para trabajar, aprender y jugar. Si estás buscando innovar en tu carrera, ahora sabés a dónde ir.

Estamos buscando:

Gerente de Proyecto SAP

Requisitos:

- Responsabilidad directa en gerencia de proyecto con control financiero.
- Experiencia en 3 implementaciones SAP (como mínimo).
- Habilidad de comunicación y liderazgo.
- Manejo de Recursos.
- Disponibilidad para viajar al exterior.
- Muy buen conocimiento de inglés.

Consultores Funcionales SAP

Con experiencia en: FI/CO, SD, MM, PP, HR, PM, QM, BW, WM, BASIS.

Requisitos:

- Experiencia mayor a dos años.
- Disponibilidad inmediata.
- Disponibilidad para viajar al exterior.
- Muy buen conocimiento de inglés.
- Valoramos experiencia en soluciones de industria como: Retail - Utilities - Banking - RMCA.

*** A los interesados solicitamos entrar a ibm.com/ar/services/bcs o enviar el CV a gbs@ar.ibm.com**

IBM, el logotipo de IBM, ibm.com y "¿Qué lo hace especial?" son marcas registradas o marcas de International Business Machines Corporation en los Estados Unidos y/o otros países. Las otras marcas de compañías, productos o servicios mencionados son propiedad de sus dueños de derechos. IBM Argentina S.A. Paseo Ing. Bully 275, Ciudad de Buenos Aires. CUIT 30-50396129-6. Todos los derechos reservados. © 2007 IBM Corporation.

¿Qué lo hace especial?

Consultor IBM SAP

La historia comienza aquí

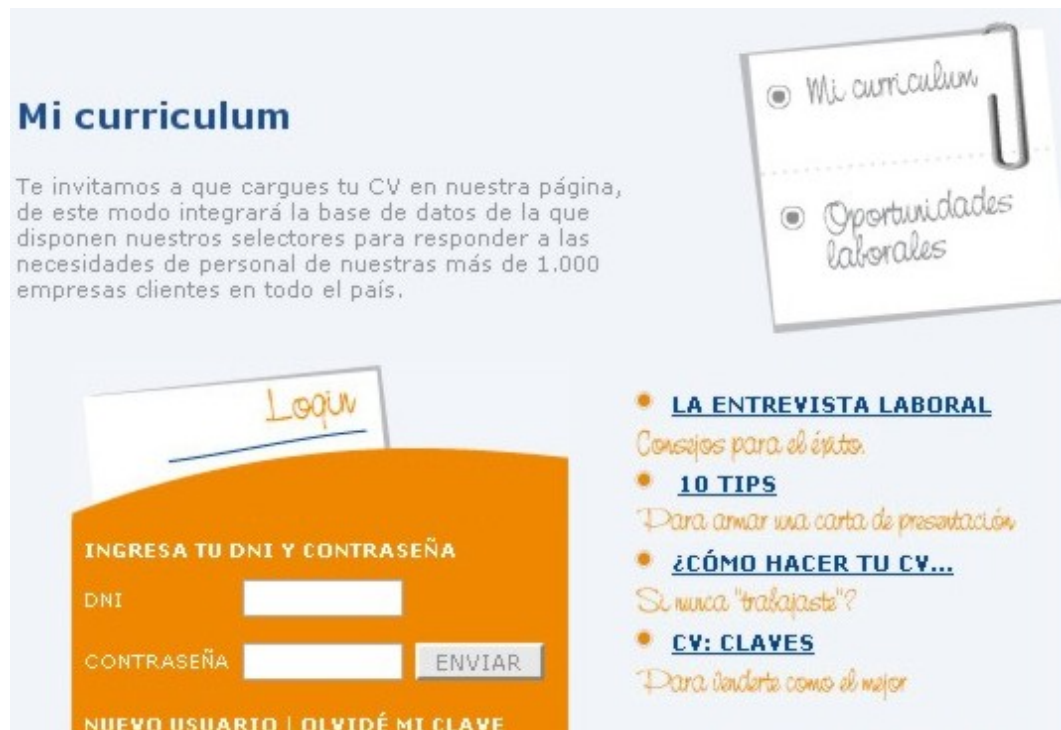
Nos enfocamos en las personas

Brindamos todo lo necesario para trabajar, aprender y jugar

Estos enunciados no tienen una finalidad exclusivamente elucidatoria, como en el cine, hacen avanzar la acción. Imágenes y palabras adquieren sentido conjuntamente a un nivel superior, en la narración propia de la industria laboral

Si a nivel volitivo el discurso del trabajo se parece al publicitario, en cuanto al saber hacer, adquiere las formas del discurso de autoayuda, de una propedéutica, un manual hecho de consejos, claves o *tips*. El manual del empleable lo lleva por un largo recorrido que incluye manejo práctico de herramientas (*MM*, *ABAP*, *SD*, *FI/CO*), *claves* y *trucos* para su *postulación*, hasta *manejo* de las emociones personales:

Cómo aumentar la empatía y trabajo práctico sobre cada emoción: resentimiento, culpa, miedo, tristeza, ira, envidia, crisis, alegría, amor, disfrute. (Curso de Capacitarte UBA. Facultad de Ciencias Económicas)⁸⁵.



Con respecto al poder hacer, la industria laboral ya no ofrece recetas sino que acompaña el recorrido pragmático mediante expresiones de aliento, acercándose nuevamente al discurso publicitario:

Encontrá trabajo hoy (www.idealistas.org)

Las mejores empresas te están buscando (www.bumeran.com.ar)

Buscar trabajo ahora es sencillo!! (www.zonajobs.com)

Este discurso abunda en evaluaciones axiológicas, mediante la presencia permanente de calificaciones a los sujetos instituidos como

⁸⁵ En <http://formacion.empleos.clarin.com/courses/2870>. Ingreso 05/12/09.

destinatarios. Pero no sólo en este sentido, ya que los *valores (nuestra misión, objetivos, meta, enfoque)* constituyen uno de los ejes sobre los que se asienta la propia industria para hablar de sí misma, y esto se realiza, casi exclusivamente, mediante la permanente explicitación de los mismos: *trayectoria, solidez, confianza, compromiso*. En este punto, el discurso laboral se acerca al político, no obstante, tal como veíamos en el apartado anterior, las series enunciativas se ordenan muchas veces como razonamientos fundados que parten de descripciones exactas.



Los *valores* de esta agencia de la industria responden a *estándares internacionales* y para conocerlos, el destinatario de este discurso, puede acceder a descripciones exactas de los códigos en los que se explicitan (*SHRM, Global Compact ONU*), disponibles en el mismo dispositivo.

En cuanto a las valoraciones hacia el destinatario, éstas son, esencialmente, de dos tipos. De acuerdo a la primera el sujeto tiene una cierta competencia (sabe, puede) y es en función de esa competencia como puede iniciar su hacer.

Un ámbito laboral propicio para el desarrollo de tu creatividad

Buscamos jóvenes talentosos.

Porque el futuro de la empresa que queremos empieza con vos.

De acuerdo a la segunda clase de valoraciones, se acerca a un **deber saber** (saber que es ofrecido/requerido por la misma industria):

Certificación de competencias

Capacitación

Coaching

Entrenamiento

A nivel de la narrativización se produce el encadenamiento de realizaciones y virtualidades, donde los haceres transformados realizan los cambios que eran virtuales en un estado precedente. No obstante, ya lo vimos, estos cambios de estados se dan en el marco de una circularidad tautológica al interior de la industria laboral que reenvía constantemente hacia algún otro punto de sí misma. La *capacitación*, es, a la vez, paso previo o condición necesaria pero también es punto de llegada u objetivo a alcanzar. La *excelencia* es un atributo que avala una marca (*nuestra expertise*), y al mismo tiempo es una meta (*nuestra misión*).

En la industria del trabajo nos enfrentamos, aparentemente, con una semiótica no-conflictiva, sin embargo, si nos detenemos en las representaciones de sus objetos, veremos que se producen bajo las formas de constantes conflictos y convenios. Repasaremos, a modo de ejemplo, el funcionamiento de esta conflictividad en el interior de un web site corporativo. *Trading. Soluciones de outsourcing*⁸⁶ es una empresa de tercerización en recursos humanos a la que se llega tras un largo

⁸⁶ www.trading-rrhh.com.ar

recorrido por los pliegues del sitio correspondiente a la consultora *sessa-select*. En apariencia, ambas empresas pertenecen al mismo grupo económico, una destinada a la citada tercerización (*soluciones para empresas*), la otra, a la oferta y búsqueda de empleo, en un sentido similar a la de la totalidad de las consultoras que venimos repasando en nuestro análisis.

¿Por qué nos interesa detenernos en este punto? Trading tiene un destinatario claramente delimitado: las empresas (*su compañía, empresas clientes, su negocio*), por otra parte esto parece confirmarse por la especificidad de los servicios/productos ofrecidos (*ventas, petróleo, payroll, trade marketing, agro, logística*). Desde el punto de vista de las acciones en el interior del discurso, vemos, en principio, la posición de los sujetos y sus calificaciones:

-Un sujeto enunciador (*Trading*) que sabe y explica, desde una distancia pedagógica, que aconseja sobre lo que se puede y debe hacer.

-Un sujeto destinatario (*la empresa, la compañía, el negocio*), constituido como aquel que debe y quiere saber, para poder hacer (*manejar la empresa, aumentar operatividad y productividad, enfocarse en la gestión*).

-Un objeto del discurso (entre otros) al que podríamos identificar como “los empleados” (*mantenerse aislados de posibles riesgos derivados de las relaciones laborales*).

Este objeto del discurso, sin embargo, nunca es nombrado, sólo elípticamente considerado como potencialmente peligroso o conflictivo. ¿Por qué, entonces, aparece esta invitación al final de la página?

Te invitamos a que cargues tu CV en nuestra página y así integrarás la base de datos que nuestras selectoras utilizan para responder a las necesidades de personal de más de 1.000 empresas clientes que tenemos en todo el país.


SOLUCIONES DE OUTSOURCING

VENTAS
PETROLEO
PAYROLL
TRADE MARKETING
AGRO
LOGÍSTICA
CONTÁCTENOS



Bienvenidos a Trading

Oportunidades Laborales

Trading es especialista en servicios de tercerización de RRHH. Estos combinan el profesionalismo de los RRHH asignados a las empresas clientes, con la experiencia en la dirección y supervisión de equipos, logrando la reducción de costos, control y prevención y el acceso a las mejores prácticas (benchmarking).

Estos servicios les permiten a las empresas mejorar su operatividad y productividad, ya que los habilita a enfocarse en la gestión de las variables críticas de su negocio y a la vez mantenerse aislados de posibles riesgos derivados de las relaciones laborales, ya que Trading opera bajo estrictos parámetros de cumplimiento de las normativas y posee un respaldo y solidez patrimonial que confieren seguridad a la hora de confiar en un proveedor los servicios de tercerización.

Trading ha desarrollado una invaluable capacidad de gestión a lo largo de los años, alcanzando una sólida expertise en la provisión de diferentes servicios de tercerización de recursos humanos.

Trading cuenta con divisiones focalizadas en diferentes áreas, prestando servicios de tercerizaciones de RRHH (outsourcing) y administración de nómina (Payroll), y soluciones de personal especializado en ventas (Sales) y promociones, merchandising y trade marketing, Logística, Energía & Petróleo y Agro.

Valiéndose de los diferentes servicios y soluciones de Trading, las empresas clientes logran sustanciales ventajas al tener una mayor flexibilidad operativa, concentrando sus recursos y esfuerzos en el core central de su negocio, contando al mismo tiempo con un proveedor con el respaldo y solidez financiera que aportará seguridad a la relación.

Desde los beneficios de aligerar la carga administrativa del área de RRHH al tercerizar la administración de la nómina de personal, hasta la búsqueda, selección, contratación y administración de equipos completos de ventas o promociones, pasando por la tercerización integral de sectores o áreas no estratégicas del negocio, las soluciones de Trading aportarán valor a su compañía.

Mi Curriculum

Te invitamos a que cargues tu CV en nuestra página y así integrarás la base de datos que nuestras selectoras utilizan para responder a las necesidades de personal de más de 1.000 empresas clientes que tenemos en todo el país.

Dejar curriculum

Modificar CV


SOLUCIONES INTEGRALES EN RECURSOS HUMANOS
[Ingresar al sitio corporativo](#)


+ MÁS INFO


+ MÁS INFO


+ MÁS INFO


+ MÁS INFO


+ MÁS INFO

¿En qué términos está hecho este contrato y entre quiénes? Las empresas, claro está, no son el único destinatario construido. ¿Quién es este nuevo destinatario, que, sobre el cierre, es invitado a entrar en esta relación discursiva que hasta el momento lo mantenía excluido, sólo sumaria y no directamente aludido sino como “*posibles riesgos derivados de las relaciones laborales*”? Desde el contrato propuesto, este co-enunciador, es decir aquel que está en posición de leer ese mensaje, está construido como un tercero que quiere (y puede, ya que es invitado a hacerlo) entrar y formar parte.

“Como la acción de conflictividad es una acción siempre y necesariamente interdependiente, en la mayoría de los casos de conflicto no nos empleamos a nosotros mismos contra el otro, sino que empleamos al otro como una parte de nosotros mismos para influir en él” (Fabbri, 2000: 107).

Una posible lectura nos indicaría que a este destinatario recién llegado le fue dado “espíar”, acceder a algo del orden del secreto a través de una operación consistente en hacer saber, aparentemente de modo indirecto. Como en toda acción persuasiva, -y el discurso del trabajo, recordémoslo, es un discurso marcadamente persuasivo- el enunciador realiza una acción por la cual tiende a cambiar el sistema modal del lector, entre otras cosas, haciendo creer sobre la verdad de su enunciado. En primera instancia, en nuestro caso, esta operación parece apoyarse en el saber (al modo de “todo lo que hay que saber para manejarse en el mundo del trabajo”), sin embargo, la acción efectuada sobre ese destinatario que aparece, al fin, descubierto, nos muestra que está apoyada esencialmente en el poder⁸⁷.

⁸⁷ Sabemos que un texto puede ser leído en una clave completamente extraña a su gramática de producción, no es objeto de nuestro estudio, no obstante, reconocer los posibles reconocimientos sino las claves de lectura inscriptas en el interior del mismo texto, concientes de que las operaciones realizadas a nivel de la disputa y la conflictividad no son tanto de orden sintáctico como táctico.

¿Por qué decimos entonces que este texto está asentado sobre la modalidad del poder? Porque le permite a un supuesto no-destinatario conocer un secreto: que, para las empresas, los empleados pueden derivar en “conflictos laborales”, y que nadie quiere eso, ni el “nosotros” del discurso, que ya se ha ampliado (*Trading, las empresas*), ni su destinatario.

De esta manera se construye un relato al modo de “yo sé que vos sabés”, lo que provoca las consecuentes acciones interdependientes, usando al otro para influir sobre él. Aquí es fundamental la actividad cooperativa del lector que, mediante la aceptación del contrato de lectura propuesto, acepta el juego modal subyacente. Nos resulta evidente, una vez más, que el destinatario construido aquí, como en la totalidad del discurso del trabajo, es el empleable, que, como destinatario, es tomado, cooptado, -dentro de las formas del conflicto, aunque velado, y de los convenios, y probablemente allí resida su eficacia simbólica- como una parte del enunciador para influir sobre él. Recordemos, finalmente, que la industria laboral en tanto que conformación discursiva históricamente situada posee todo un dominio de memoria que actualiza, cada vez, las formas de tramitación entre conflictos y convenios.

Este régimen lleva en sí inscriptas todas las condiciones de cualquier régimen de credibilidad: verosimilitud del objeto sobre el cual se cree o no se cree, credibilidad del sujeto que tiene a su cargo el hacer persuasivo y credulidad del sujeto que tiene a su cargo el hacer interpretativo. La eficacia de este discurso también parece descansar en una particular producción de simulacros que garantice una apariencia de adecuación entre el discurso y el universo de referencia. El universo de referencia, una vez más, nos reenvía a otros discursos de la misma industria. Como en el discurso político, el problema de la fiabilidad aquí es fundamental y uno de los mecanismos sobre los que se asienta, la

“imagen de marca”, propia del discurso publicitario, adquiere algunas particularidades. La industria laboral en sí misma no es una marca, cada uno de sus emplazamientos (consultoras, suplementos, web sites), tampoco lo es en sentido estricto, aunque intenta posicionarse como tal en el marco de una reciente industrialización. Uno de los mecanismos recurrentes lo constituye el reenvío a otras marcas, más consolidadas en el mercado, a través de la imagen de respaldo (*Nuestros clientes*). El enunciador, paralelamente, y a los fines de construir fiabilidad, atestigua cierta competencia, a la vez de orden técnico y ético, que, como vimos, incluye *valores*, *marco teórico* en el cual apoyarse, *know how*, *expertise* y múltiples variantes en diversas fórmulas.

Si la imagen de la gran familia protectora, propia de un tipo de organización laboral y del discurso empresarial, no alcanza a dar cuenta de la ampliación en los términos contractuales del discurso laboral, hay otras imágenes que funcionan, afectiva y materialmente, sobre la confianza.



La gran familia empresarial ha dejado paso al “equipo” de la industria laboral. El gran equipo, sonriente y mirando a los ojos de su interlocutor, está llamado a generar su confianza, pero la cuestión de la confianza es más compleja, ya que lleva en sí las condiciones de la confrontación. En este sentido podemos preguntarnos acerca de la naturaleza del compromiso y la promesa presentes en el discurso del trabajo. Compromiso que es asumido en términos de:

excelencia y calidad
compromiso con el aprendizaje
crecimiento constante
actualización permanente
efectividad personal
capacidad de liderazgo
permanente innovación
mayor éxito en la gestión

Estos compromisos se nos presentan como aserciones en el grado cero de la modelización, sobre la base de la distinción de valores en torno al eje de lo positivo/negativo. Las fórmulas propuestas, en este sentido, gozan de una especie de positividad absoluta que las hace carecer de oposición, ¿quién podría o querría optar por la mediocridad, la falta de soluciones o la ausencia de crecimiento? Si cada agenciamiento de la industria, por su parte, propone y postula idéntica performance, intuimos que la apuesta no se dirige a la diferenciación sino, por el contrario, a la conformación de la unidad. A la industria laboral en sí misma, en términos de necesidad, garantía y confiabilidad.

Decíamos también que la confianza presupone el conflicto. El compromiso de un enunciado sólo es pertinente si se opone a otro, al menos eventualmente, más tentador, por lo tanto la promesa, lejos de

sellar una armonía preestablecida, lleva en su interior la divergencia, la polémica o la desconfianza. O es una promesa que nada promete. No podemos dejar de mencionar, una vez más, los presupuestos nunca dichos del discurso del trabajo. Tal vez sea la abierta negación lo que lo convierte en una presencia en ausencia, nunca dicha, nunca revelada, no reconocida: el campo de memoria del discurso laboral no está asentado en la confianza sino en el conflicto.



Atrás quedaron las imágenes asociadas tradicionalmente con el trabajo: ya no hay obreros, mamelucos o uniformes, tampoco grises y rutinarios trajes, ni estresantes maletines atiborrados de papeles. No hay enormes fábricas ni oficinas oscuras, hay centros de convenciones, espacios abiertos, ambientes ventilados, sobrios y luminosos. El mundo del trabajo que ofrece la industria laboral es un mundo idílico, estéticamente agradable, con gente joven y bella. Sonrientes y predispuestos los colaboradores conversan distendidos, se forman, juegan, gozan de actividades recreativas en armonía permanente. El mundo del trabajo es un mundo tentador al que cualquiera querría entrar. El mundo del trabajo está hecho a medida para el empleable y éste está hecho a medida de ese mundo.

¿Cómo se arma un empleable? Decíamos ya que los avisos clasificados de la industria laboral no ofrecen trabajo, sino que buscan, por lo tanto, formatean, un “perfil” determinado. Tradicionalmente los

avisos clasificados de los diarios se dividían en “Buscados” y “Ofrecidos”, partición por la cual, en el primer caso aparecían los empleos buscados y en el segundo, la oferta de puestos de trabajo por parte de las empresas o empleadores en general. La industria laboral, por el contrario, a través de los avisos clasificados, está abocada a la *búsqueda* de un *perfil* puntual y particular.

Estamos
mirando hacia el futuro.
Te estamos mirando
a vos.

JOVENES PROFESIONALES

Formá parte del proceso de transformación que estamos iniciando para reforzar nuestro liderazgo tecnológico en el mercado. **Buscamos jóvenes talentosos, con visión estratégica, graduados o próximos a graduarse en Ingeniería en Sistemas, Informática, Electrónica o en Telecomunicaciones, con destacado desempeño académico y buen nivel de inglés.**

Porque el futuro de la empresa que queremos empieza con vos.

FiberTel **CableVisión**

El trabajo actual, veíamos en nuestro primer capítulo, no consiste en “hacer cosas”, sino en controlar, detectar, facilitar, colaborar, integrar, por lo tanto, las habilidades en torno a un *saber hacer* específico se han

ido diluyendo y desdibujando, como objeto de la búsqueda, para dejar paso a una especie de *saber ser*. El trabajador como artista ejecutante se deleita en su propia ejecución y está focalizado, no en producto alguno, sino en el mismo acto de estar trabajando/ejecutando (Virno, 2003). El empleable buscado/diseñado por la industria laboral, no está llamado a producir con un fin claro y objetivable, sino que está llamado a ocupar un lugar (como un artista frente al público), probablemente provisorio, siempre cambiante dentro de la misma estructura, que puede llevar una u otra denominación.

Jefe de servicio de housekeeping

Jefe de contrato facilities management

Senior management

Product manager

Information management analyst-cognos specialist

Analista contable semi-senior

Jefe de control de calidad

Sales responsable senior

Profesionales senior o semi-senior

*Soporte pre-venta*⁸⁸

Ninguno de estos “puestos” hace referencia concreta al trabajo específico a desarrollar. ¿Cuál es el tipo de saber, el oficio -en el sentido más tradicional del término- que debe conocer y manejar el postulante? Ninguno. Lo que se requiere de él es él mismo. Aquello que Sennett señala como la necesidad de poner en juego la propia personalidad en el mundo laboral. La búsqueda está orientada, en cada caso a alguien que sea capaz de *controlar*, de *analizar*, de *soportar*, de ser *responsable* entre otros, junto a otros, frente a otros, con los cuales deberá, además, colaborar. El empleable está compelido a colaborar.

⁸⁸ Los textos corresponden a avisos clasificados aparecidos en los suplementos **Empleos** del diario La Nación y Clarín.

El perfil de la búsqueda no se limita a enunciar el puesto a cubrir, es decir, el lugar a ocupar por el empleable, sino que se detiene especialmente en las descripciones de las características -de personalidad, no de oficio- requeridas para encajar en dicho perfil.

Perfil proactivo orientado a múltiples tareas y resolución de problemas.

Competencias valoradas: liderazgo, trabajo en equipo, proactividad, flexibilidad, buen manejo de las relaciones interpersonales y toma de decisiones.

Amplia disponibilidad horaria, predisposición para la atención. Se valorará la actitud proactiva, la aptitud para el análisis y el diagnóstico, el manejo de situaciones críticas, resolución de problemas imprevistos y situaciones complejas.

Personalidad proactiva y dinámica, con fortaleza en las relaciones interpersonales, capacidad de trabajo en equipo y orientada al logro de resultados concretos. Capacidad negociadora y clara visión del negocio son las competencias destacadas que completarían el perfil.

Condiciones de liderazgo y conducción. Orientación al trabajo continuo. Comunicación efectiva. Capacidad para adaptarse a diferentes ámbitos y culturas. Convicción. Habilidades de liderazgo y comunicación. Perfil proactivo orientado a la mejora continua. Apuntamos a un profesional con potencial de desarrollo, iniciativa y automotivación.⁸⁹

La búsqueda y formación de empleables, podemos ver, cumple paralelamente otro objetivo, esto es, la descripción de las actuales formas del trabajo. La *capacidad de adaptación* pone de manifiesto que existe una propensión al cambio, la *comunicación efectiva* y el *trabajo en equipo* exigen una permanente colaboración, la *flexibilidad* y *disponibilidad* requeridas presuponen entrega casi completa al trabajo. El *manejo de situaciones críticas*, *resolución de problemas imprevistos* y *situaciones*

⁸⁹ Idem.. El subrayado es nuestro.

complejas, por su parte, parecen indicar que el mundo del trabajo no es apto para débiles, que es un mundo sumamente difícil.

El discurso de la industria laboral está fuertemente asentado sobre las características del discurso publicitario, bajo las formas de la persuasión y la promesa. La promesa aquí, lejos de ser tentadora, presupone cierta exposición e inestabilidad que la convierten en algo parecido a una amenaza. No obstante, tal como venimos desarrollando a lo largo de este análisis, hay cierto grado de circularidad al interior de la industria laboral que provoca constantes reenvíos entre sus distintos eslabones y componentes. Si el trabajo es un bien escaso, los empleables son muchos y las habilidades buscadas son de un alto grado de exigencia, la misma industria garantiza (ofrece) las posibilidades de prosecución del saber hacer requerido y premia (ofrece) las posibilidades de su logro. El héroe podrá llegar triunfante y exitoso a su objetivo (un puesto laboral) si es acompañado adecuadamente (por la industria laboral) en su trayecto o recorrido cognitivo.

Los avisos clasificados nos pueden ayudar a pensar, a partir de las metáforas utilizadas, cuáles son las características que configuran el *perfil de la búsqueda*, el tipo o modelo de empleable. Si este es un modelo que se construye, toda construcción requiere de un diseño previo, y esto aparece en una larga lista de expresiones metafóricas, a las que llamaremos **metáforas de diseño**, que se refieren al modelo a construir a partir de sus características “técnicas”. De acuerdo a este boceto y, siguiendo diferentes menciones del corpus analizado, un empleable debe:

(Tener)

Visión 360^a

Visión global

Sólida experiencia

Marcado alto potencial

Disposición para la escucha

(Ser)

Observador, flexible, capacitado

Emprendedor con foco en negocios

(Ser capaz de)

Ver oportunidades, negocios

Monitorear

Interpretar necesidades individuales y grupales

Interactuar positivamente⁹⁰

Paralelamente, ubicamos una serie de **metáforas topográficas** que vienen a dar cuenta de las ubicaciones y posicionamientos del modelo diseñado. Aparece en ellas, insistentemente, la distribución espacial de empresas, de clientes, de secciones, de departamentos, de empleados, de empleables, de productos.

Posiciones de alta exposición

Alta exposición

Inmersión en el ámbito de los negocios

Inserción – reinserción

Puerta de entrada

Mundo del trabajo

Dos cuerpos no pueden ocupar un mismo espacio, al mismo tiempo. Las características de la empresa red, de tipo matricial, sin embargo, se diferencian de las de la empresa u organización tradicional por relativizar viejas concepciones acerca de la relación espacio-temporal. El espacio no parecería ser un problema en este tipo de organización

⁹⁰ Excepto en los casos en los que se especifica puntualmente, los fragmentos citados corresponden a diferentes formatos (en este caso, avisos clasificados) y dispositivos del corpus analizado. Ver algunos ejemplos en **Anexos**, a partir de la página 17.

propio de la globalización, en el que no hay un emplazamiento espacial único, fijo y concreto, no obstante, o, justamente por ello, el discurso del trabajo abunda en metáforas sobre el espacio. La *reinserción* presupone una salida previa, ya no de una empresa, una fábrica, sino de un mundo. El *mundo del trabajo* ofrece/requiere *movilidad, rotaciones, exposición* para estar en él, asimismo, para quienes están fuera o han salido temporariamente, les indica cuál es la *puerta de entrada*.

Estas metáforas de posición están fuertemente relacionadas con las de diseño del empleable, ya que sólo mediante cierto emplazamiento y conformación de tipo técnico, se pueden realizar los movimientos requeridos. No cualquier tipo de cuerpo está capacitado para rotar, la posibilidad de alineamiento supone ciertas características, la orientación y el enfoque, otras. El modelo debe combinar todas ellas.

Rotaciones en áreas clave

Movilidad propia

Alinear políticas

Enfocado al cliente

Estrategias de posicionamiento

Orientación al trabajo en equipo

Orientación hacia el logro

Una *orientación hacia el logro de objetivos* puede llevar a una *posición de alta exposición*, así como la *rotación en áreas clave*, que exige capacidad de *monitoreo y visión global*, permitirá una *inmersión en el mundo de los negocios*. Las metáforas de la industria laboral podrían ordenarse conforme a un proceso de simulación de un suceso mecánico, compuesto de poleas, engranajes interconectados y cintas transportadoras, al modo de una cadena de montaje en la que cada eslabón cumple su función y cada pieza realiza su recorrido pasando de un lugar a otro, a distintas posiciones. La retórica laboral, no obstante,

pone en el centro de cualquier posicionamiento, como podemos ver en esta imagen, a *la persona*.⁹¹ La personalización del discurso laboral, cercana a una ideología narcisista, se entrecruza, paradójicamente, con una búsqueda de competencias y capacidades generales y básicas de la especie humana. Personalización y generalización se entrecruzan y suceden permanentemente.



El cuerpo mismo aparece involucrado en tanto que objeto de diseño, concebido como una cadena de montaje en el que se encuentran inscriptos los fenómenos de transición de una fase a la otra. Paralelamente, decíamos, ese cuerpo es concebido como el producto de

⁹¹ www.humanoptions.com

un diseño ad hoc, en el que se detallan y moldean sus principales características: capacidades sinestésicas (*visión, escucha, observación, foco, monitoreo*) capacidad de movimientos y adaptabilidad (*disponible, alineamiento*), condiciones de textura y resistencia (*flexible, sólido*) y capacidades cognitivas (*interpretar, analizar, diagnosticar*), entre otras. Si la “mano de obra” actuó durante mucho tiempo como la figura metonímica preponderante sobre el trabajo, hoy otras son las figuras que dan cuenta del mismo y están asociadas más a lo cognitivo y sensorial que a lo manual y, por otra parte, más a lo espacial, en tanto que lugar ocupado en la propia industria laboral, en detrimento del producto -obra- realizado.⁹²

La existencia de un esquema del cuerpo pensado como una cadena de montaje en sí mismo implica una propedéutica de la industria laboral que se convierte en condición para el surgimiento de una serie de metáforas sobre el empleable y la empleabilidad.

Si en la organización posfordista, siguiendo a Dupuy, los mecanismos de control y seguridad, de pasaje de un lugar a otro, de seguimiento del proceso en su totalidad, no están ya garantizados por la organización, pues, entonces “alguien” debe hacerse cargo -hacer cuerpo- de esto. La cadena de montaje tal vez no ha desaparecido como lógica de producción, sino que se ha hecho cuerpo en cada empleable que debe garantizar –desde y a partir de su propio diseño- la continuidad y desarrollo del actual proceso productivo.

El empleable es un trabajador de catálogo, un objeto de diseño aparentemente alcanzable y la mayoría de las veces definido metonímicamente a partir de alguna de sus características. Así como es interpelado en tanto que *candidato, talento, postulante, recurso humano*,

⁹² La fuerte presencia metonímica de este cuerpo cognitivo en el discurso de la industria laboral, puede rastrearse en las imágenes privilegiadas por la industria. Ver anexos.

persona o gente, el empleable es también referido a partir de alguno de sus “atributos” o particularidades.

Identificar las fuerzas individuales

Análisis pormenorizado de fortalezas y debilidades.

*Conocer con profundidad las características de un perfil.*⁹³

El empleable es un *perfil*, un *potencial*, una *personalidad*, un *currículum*. El empleable es un sujeto en situación de “empleabilidad”, en constante proceso preparatorio que, como destinatario privilegiado construido por la industria del trabajo, está en tránsito. Presenta una temporalidad no puntual, nunca determinada, independientemente de su posición “real” en términos de contratación, inclusión o exclusión en el mercado laboral. El empleable puede o no tener empleo, puede o no ser contratado, ya que, en tanto que empleable, está colocado, no en una posición terminal (como el empleado o el desempleado) sino suspendido entre dos acciones: la situación de certeza a la cual se aspira y una situación de incertidumbre. En cuanto a la primera situación, enmarcada en el eje del saber/poder, presenta las características de absolutización a las que hacíamos referencia, que la ponen en el lugar de la permanente utopía. Con respecto a la segunda, ubicada en el eje del no saber/no poder, es precisamente la acción que lo define como lo que es: un empleable.

Este destinatario se mueve constantemente sobre la confianza (saber) y la esperanza (querer), aunque, como estuvimos viendo en nuestro segundo capítulo, el eje racional parece encontrarse en franca retirada con respecto al volitivo, dejando espacio a una retórica de las pasiones, propia del universo del afecto, por lo cual insistimos en lo que decíamos unas líneas más arriba acerca del modo en que está instituido

⁹³ www.humanoptions.com.ar

el sujeto destinatario del discurso del trabajo. El empleable está sobremodalizado por el querer/hacer.

¿Estás listo para liderar?

Lo suficiente ya no es suficiente. Certifícate.

Especializarse. La mejor manera de estar en carrera.

Adaptación al trabajo en circunstancias de presión.

Aserciones, consejos e interpelaciones al destinatario que se informa, se prepara, se califica, se entrena, busca, encuentra y vuelve a buscar, aprende, no sabe, debe saber y no sabe. La incertidumbre puede dejar paso al miedo, el miedo a la desesperación. Pero, como nos recuerda Fabbri, la incertidumbre, el miedo y la desesperación, en tanto que pasiones, se diferencian sustancialmente en cuanto a la temporalidad y el aspecto. La desesperación lleva a la lucha ante la constatación efectiva del peligro, mientras que el miedo no. La incertidumbre, por su parte, genera más incertidumbre.

En tiempos de cambio, donde la incertidumbre es el nombre del juego, el Senior Management usualmente requiere un Profesional externo para ayudarlo a tener mejor entendimiento del entorno, para ser más abierto a nuevas opciones y adoptar mayor profesionalismo y decisiones muy bien balanceadas.⁹⁴

Pareciera ser que, en este sentido, las transformaciones pasionales involucradas en el discurso laboral, tienen que ver, esencialmente, con todas las variantes de la incertidumbre. Un empleable no representa nunca un estado sino una transición. No es una posición sino que está transcurriendo. No es un acto sino pura potencia. No es una certeza sino una proyección. No es presente sino una apuesta a futuro. Un empleable

⁹⁴ www.humanoptions.com.ar

no es tanto lo que es sino lo que puede llegar a ser. El empleable no está afectado en su potencialidad de hacer, sino que está puesto ahí, sostenido en ese lugar en el que es, precisamente, pura potencialidad.

La moderna ética del trabajo, señala Sennett, es el trabajo en equipo, en sentido similar Dupuy sostiene que el fin del “escudo protector” que constituía la organización taylorista-fordista ha dejado a sus miembros en permanente exposición a los ojos de los demás, con quienes, por otra parte, deben colaborar. Con la nueva organización del trabajo “los otros están de vuelta”, entrecomilla el sociólogo francés, y el “problema” ya no es la dependencia vertical, sino las dependencias horizontales que ponen a las personas en el compromiso de formar parte de prácticas cotidianas de confrontación y dependencia (Dupuy, 2006: 31). Si la inmersión permanente dentro de estas prácticas ha debilitado el lazo identificador que los ejecutivos mantenían con sus empresas -origen de su fatiga-, al empleable lo ha llevado a aumentar el apego con su propia carrera y empleabilidad.

La presión continua y homogénea a lo largo de toda la vida es la característica que se desprende de un funcionamiento en el que cada parte de un sistema debe acoplarse con otra, aunque no en sentido vertical o lineal como en la antigua cadena de montaje. Este mecanismo de acople se produce sobre la base de la autocoacción, en términos de Elías, la interdependencia, el ajuste y la colaboración. Para un empleable la coacción no es externa, sino una autodominación regular que rodea el comportamiento “como un aro firme” al modo de un corsé que moldea los cuerpos y las psiquis. El campo de batalla se traslada al interior.

¿Qué tipo de sujeto ha debido moldearse para que quiera estar en este lugar que le pide, ante todo, dominio de sí mismo?

dominio de la comprensión de la comunicación

dominio de la efectividad personal

dominio en el encuentro con los otros

LA INDIGNACION QUE TE CAUSO NO TENER LISTA TU CABALA EL DIA DE LA PRESENTACION.

LAS VECES QUE ESCUCHAS "PAPA, TE ESTOY HABLANDO" CUANDO CENAS CON TU FAMILIA.

EL POCO DISIMULO DE TU SECRETARIA CUANDO JUEGA AL SOLITARIO EN LA COMPUTADORA.

EL INSOMNIO QUE TE PRODUCEN LAS DIFERENCIAS CON TU SOCIO.

EL PICADO Y POSTERIOR ASADO CON AMIGOS QUE TE PERDISTE POR UNA REUNION CON LOS DE LA CAMARA.

Premios Indice. El reconocimiento a la pasión, a la actitud

¿Por qué trabajar tantas horas? ¿Por qué perderse muchos de los buenos momentos que ofrece la vida? ¿Por qué vivir con presión alta? ¿Por qué dedicarle más tiempo al gerente financiero que a tus amigos? ¿Por qué no entender las decisiones que toma otro empresario. Por eso los Premios Indice son el reconocimiento a la empresa de la región a sus más destacados representantes.

Recepción de postulaciones hasta el 21/05/2004.
Para más información ingresar a www.puntobizonline.com.ar

El sujeto que ha debido moldearse es, ante todo, uno que **quiera** estar en ese lugar. Al modo de las peripecias por las que **debe** atravesar el héroe clásico (descenso al infierno, pruebas de ingenio, cantos de

sirenas) la *indignación*, el *insomnio*, la *desatención*, la *pérdida*, constituyen los motivos que recorre un empleable para **poder** lograr el reconocimiento.

Saber comunicarse con otros, adaptarse a los cambios, tener capacidad de resolución, saber manejarse en momentos de crisis, tener predisposición, disponibilidad, ¿qué tipo de **saber** se busca allí? Lugares comunes. Sin embargo, toda la terminología construida en torno al nuevo mundo laboral, se presenta como un “lugar especial”, especializado.

“El intelecto, entonces, la pura capacidad de hablar, de comunicarse, son la partitura del trabajador virtuoso, en pura potencia. Como el trabajador posee la infinita potencialidad del lenguaje hacia allí se dirige la búsqueda. El compartir aptitudes lingüísticas y cognitivas es el elemento constitutivo del proceso laboral posfordista” (Virno, 2003: 33).

Si para acceder a un puesto clave dentro de una empresa u organización hace falta que el candidato tenga *voluntad*, *potencial*, sepa *comunicarse con los demás* y sepa *adaptarse a los cambios*, podríamos decir que cualquier persona adulta encajaría a la perfección en ese perfil de búsqueda.

El recorrido nos puede llevar a pensar que el perfil de la búsqueda es sólo uno. Si lo leemos como un gran relato, el resultado de esta lectura no es otra cosa que la búsqueda del hombre en tanto hombre. Al modo del canto homérico, este otro gran relato -performativo- realza las virtudes del género humano (Virno, 2003), de manera autoreferencial y volviéndose siempre sobre sí mismo.

Se pide potencialidad, se ofrece desarrollo de esa potencialidad. Se pide dinamismo, se ofrece entorno dinámico. Se pide talento, se ofrece

un encauzamiento de ese talento. Se pide proactividad, se ofrece actividad. Se pide capacidad para la resolución de problemas, se ofrecen situaciones críticas. Se pide flexibilidad, se ofrece flexibilización. Se pide habilidad para manejarse frente al cambio, se ofrece entorno cambiante.

Erasmus de Rotterdam escribió *De civilitate morum puerilium* en el siglo dieciséis, una pequeña obra basada en el arte de formar a los jóvenes. Aunque dirigido al adoctrinamiento de un joven noble, se convirtió en un manual destinado a indicar cómo debe ser la conducta de las personas en sociedad, especialmente -aunque no sólo- en lo referente al cuidado y decoro del cuerpo. Cómo comportarse en la mesa, la actitud corporal, la vestimenta, inclusive la expresión del gesto como reflejo de la interioridad, se convierten en motivo para sus consejos:

“los ojos muy abiertos son un signo de estupidez; la mirada fija es un símbolo de indolencia;

la mirada muy penetrante indica una propensión a la ira;

los desvergonzados tienen una mirada muy viva y muy elocuente;

lo mejor es que la mirada muestre un ánimo reposado y una amistad respetuosa” (Elías, 1994: 101).

Así como Elías nos acerca el manual de Erasmo que marca el paso de una época a otra, Weber retoma los *Consejos a un joven comerciante* escrito a mediados del siglo dieciocho por Benjamín Franklin, máximas en las que, señala Weber, está contenido, aunque no todo, sí lo central del espíritu capitalista:

“Considera que el tiempo es dinero.

Considera que el dinero es fecundo y provechoso. El dinero puede engendrar dinero.

Lo que más contribuye al progreso de un joven es la puntualidad y rectitud en sus empresas.

También debes manifestar en toda ocasión que no olvidas tu deuda.

Cuídate bien de considerar como propio todo aquello que posees” (Franklin en Weber, 2003: 38-39).

La industria laboral en tanto que materialización del nuevo sistema productivo, ha logrado convertirse en una propedéutica del sistema productivo posfordista. La industria laboral posee sus propios manuales, consejos y amonestaciones. Uno de ellos se refiere a los puntos a tener en cuenta frente a una entrevista de trabajo. En primer lugar, una consideración general acerca de la naturaleza de la presentación previa (la confección del currículum vitae):

*Cuando se redacta un resumen curricular se crea un volante publicitario, donde el producto es la persona y las razones por las que hay que adquirirlo están presentes en la experiencia y conocimientos que poseen.*⁹⁵

Posteriormente, y al modo de las prescripciones dadas por Erasmo al joven hijo del príncipe -“límpiase antes la boca”, “en las ventanas de la nariz no debe haber mucosidad alguna”, “no te desnudes si no hay necesidad” (Elías, 1994: 101-103)-, aparecen algunos “consejitos”:

- *Prepare su combinación el día anterior a la cita. Cuide los más mínimos detalles de limpieza.*
- *El hombre ha de vestirse adecuadamente, evitando el uso de jeans o camisas casuales. La mujer debe mostrarse elegante, evitando el exceso de maquillaje, faldas muy cortas o escotes poco discretos.*
- *Salude con energía, pero sin sobreactuar.*
- *Muestre seguridad, estreche la mano y salude dando a conocer su nombre.*

⁹⁵ www.psicofxp.com/forums/temas-laborales.128/233307-como-destacarse-en-entrevista-laboral-consejitos.html

- *Mantenga contacto visual, mas no exagere, de vez en cuando busque otros puntos donde fijar la vista, evitando el busto o bajo abdomen.*
- *Evite consumir chicle durante la entrevista o fumar, aún cuando el entrevistador lo haga.*
- *Mantenga siempre un lenguaje culto, evite jergas o criollismos.*
- *Despídase con energía, de la misma manera que saludó.⁹⁶*

El individuo que trabaja o busca empleo en la actualidad debe ser ágil, dinámico, con capacidad de adaptación a diversos y cambiantes entornos, debe ser apto para las relaciones interpersonales y la comunicación. Adaptable y maleable. Todo parecería indicar que la regulación de su propio comportamiento ya no tiene que ver con la previsión a largo plazo a la que se refiere Elías y detallada en la conceptualización weberiana, sino el producto de una propedéutica sobre su persona. Así como las técnicas del comer de Erasmo dieron paso a la sociedad “civilizada”, podríamos preguntarnos sobre el grado de incidencia que estas técnicas de la empleabilidad tienen o tendrán sobre el hombre y la sociedad.

Son técnicas a seguir, pero no sólo eso, cada uno de ellos plantea una ética, un ethos, un espíritu de época. Erasmo señalaba medida, decoro externo del cuerpo, apariencia, instrucción, pudor y recato. Franklin indicaba puntualidad, esmero, ambición, sensatez. La industria laboral, por su parte, sugiere dinamismo, proactividad, versatilidad, adaptabilidad, formación permanente, capacidad para la comunicación y trabajo en equipo

⁹⁶ Ibídem.

Trabajador, desde el punto de vista gramatical⁹⁷, es un nombre verbal. Nombre en tanto que es una palabra que sirve para designar “sustancias corpóreas o incorpóreas” y que subsiste sin necesidad de que se le junte otra palabra que la califique y es verbal porque es un nombre que nace de un verbo: trabajar.

Empleado es, gramaticalmente, un participio, que así se llama porque participa del verbo en la formación y significación. Es, además, un participio pasivo, ya que significa pasión y no acción, aunque también podemos suponer que es un participio de terminación pasiva (ado) con significación activa: el que tiene un empleo. El verbo activo “emplear” tiene la propiedad de pasar a adjetivo verbal (hombre empleado) y también la de ser un adjetivo sustantivado, es decir, usarse como sustantivo (el empleado).

Empleable es, por su parte, un neologismo que surge del cambio de desinencia de la palabra empleado. Si nos atenemos a los aspectos morfológicos, el semantema *empleo*, sumado al sufijo derivativo *ado*, conforman empleado -el que tiene un empleo-. La equiparación del trabajo a su función socialmente definida y codificada ha determinado que se reduzca al trabajo asalariado (Gorz, 2003), de tal modo que *trabajador* y *empleado* se han equiparado. A partir de este corrimiento, el sentido se ha extendido, incluso a la categoría de *trabajador desempleado*.

El sufijo “able”, por su parte, indica una posibilidad pasiva: *que puede ser*. ¿Que puede ser empleado? No sólo eso, sino, precisamente, *que puede ser*. Creemos que la fecundidad de esta conceptualización radica precisamente en que deja de manifiesto esa permanente potencialidad, nunca resuelta, nunca puesta en acto en todas sus posibilidades.

⁹⁷ Nos basamos, para desarrollar estas líneas, en las clasificaciones del diccionario de gramática de www.cervantesvirtual.com.

Hasta aquí, sin embargo, sólo nos hemos apoyado en las sugerencias de la gramática. Para pensar las características que asume la figura de “el empleable” recurriremos a la filosofía del lenguaje de Ricoeur para abordar la “*identidad personal*” a partir de la teoría narrativa como “aportación a la constitución del sí”⁹⁸, en lo que se nos presenta como un aporte central para nuestro recorrido, y éste es la distinción de la identidad como mismidad –del mismo, *idem*- y como ipseidad –del sí, *ipse*- (Ricoeur, 1996).

La identidad considerada como mismidad, siguiendo al autor, puede desagregarse en cuatro componentes, a saber, la identidad numérica, la identidad cualitativa, la continuidad ininterrumpida y la permanencia en el tiempo. Por medio de la identidad numérica podemos decir que cuando una cosa sucede dos veces de la misma forma, ya no hay dos cosas, sino una sola, la misma. En ese sentido identidad significa unicidad, lo contrario a pluralidad. A este componente de la identidad corresponde, según Ricoeur, la operación de identificación por medio de la cual conocer es reconocer “la misma cosa, dos veces, *n* veces” (1996: 110).

Si abordamos la identidad personal desde este aspecto puntual, podemos decir que el trabajo, en lo que de repetitivo y codificado tiene, supone una configuración identitaria, un reconocerse a sí mismo en aquello que se hace diariamente: la misma cosa, dos veces, *n* veces. Si la cadena de montaje como figura emblemática del modo de producción taylorista-fordista ponía a los hombres en un lugar fijo e inamovible (a

⁹⁸ La teoría narrativa de Ricoeur, desarrollada en una de sus obras fundamentales, es retomada en este trabajo para dar cuenta de la dimensión temporal “tanto del sí como de la propia acción” en sus estudios sobre la identidad personal, de este modo, nos dice el autor “me propongo poner de nuevo sobre el tapete la teoría narrativa, no ya en la perspectiva de sus relaciones con la constitución del tiempo humano, como se ha hecho en *Tiempo y narración*, sino en la de su aportación a la constitución del sí”. RICOEUR, Paul. 1996 (1990). *Sí mismo como otro*. Madrid: Siglo XXI, p. 107.

hacer repetitivamente el mismo trabajo para producir la misma cosa una y otra vez), su desaparición y reemplazo por un modo de producción -o de trabajo- siempre cambiante, los pone en distintos lugares a hacer distintas cosas. Nunca el mismo, nunca la misma⁹⁹.

Una observación, no obstante, se hace necesaria al respecto. La intercambiabilidad de lugares y de trabajos no supone, en modo alguno, una liberación o supresión de los encorsetamientos laborales, ni la superación del orden de la necesidad por parte de la libertad. El empleable cambia constantemente de lugar, de equipos de trabajo o de objetivos, pero siempre en el marco de un rutinario y estandarizado sistema general que lo encuadra.

Hay un segundo componente de la identidad como mismidad, que Ricoeur señala como “semejanza extrema” y es el referido a la mencionada identidad cualitativa, constituido por los similares que “resulta indiferente intercambiarlos” por medio de una operación de “sustitución sin pérdida semántica”. En una primera lectura podríamos afirmar que la cadena de montaje presupone dicha operación de intercambiabilidad y su reemplazo por un modelo no estandarizado de trabajo y producción

⁹⁹ No desconocemos la implicancia que esto ha tenido en relación a esos otros que, en un esquema lineal y vertical de producción, hacen-son lo mismo, de manera tal que la identidad se construye no sólo en términos personales sino también grupales y colectivos y a las consecuencias que los modos de producción del posfordismo han tenido sobre las conformaciones identitarias de clase, así como de colectivos de pertenencia. No obstante su importancia, el tema excede en mucho los límites y objetivos de nuestro trabajo. Acerca de los alcances y particularidades de este fenómeno en nuestro país, recomendamos la lectura de SCAVINO, D. 1999. *La era de la desolación. Ética y moral en la Argentina de fin de siglo*. Buenos Aires: Manantial, un ensayo que se acerca a las causas éticas y morales del tema, por otra parte, abundan los trabajos académicos e investigaciones puntuales sobre las transformaciones identitarias en diversos colectivos de pertenencia, grupos de trabajadores informales, empresas “recuperadas”, diferentes sectores de la producción y los servicios, organizaciones sindicales, etc. Para su profundización referimos a la multiplicidad de capítulos presentes en FERNÁNDEZ, Arturo (comp.). 2005. *Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas*. Buenos Aires: Prometeo y en BATTISTINI, Osvaldo (comp.). 2004. *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. Buenos Aires: Prometeo, así como en la proliferación de artículos, documentos de trabajo, informes de avance de investigaciones (así como presentación de nuevos proyectos) presentes en www.ceil-piette.com.ar.

comporta su superación; sin embargo, esa primera lectura resulta insuficiente a la luz de lo que fuimos viendo a lo largo de nuestro segundo capítulo.

Toda la discursividad de la industria del trabajo parece reforzar, como hemos visto, un efecto de personalización hacia la identidad del empleable que supone colocarlo en las antípodas de la intercambiabilidad. “El valor de las personas” se constituye en un slogan que, a fuerza de presencia y reiteración, resume dicho efecto. La versatilidad, rotaciones y movilidades, sin embargo, indican que el efecto de personalización no apunta a la singularidad ni a la pluralidad de cada uno, sino del empleable como figura universal. Las personas, los recursos humanos, los talentos, la gente en general tienen valor para la empresa, la organización y la industria laboral en su conjunto, y no “esa” persona en su singularidad. En esa identidad intercambiable no hay más que *salva veritate*, esto es, sustitución sin pérdida semántica (Ricoeur, 1996), algo así como la similitud de los distintos. El proceso de *selección o reclutamiento de personal* parece apuntar a los distintos, a los sí mismos, personales, el trabajo apunta a los mismos.

La conformación de la identidad en la industria laboral puede ser abordada a partir de una materialización discursiva muy extendida, como es la biografía laboral, que nos permitirá dar cuenta no sólo de las conformaciones identitarias sino, además, de sus dimensiones vinculares e intersubjetivas. Es a través de una narración como una persona da cuenta de su recorrido laboral.

La biografía laboral aparece como un tipo de relato particular de fuerte presencia en la industria laboral, ya sea bajo las formas de la oralidad en las entrevistas laborales, en su forma altamente codificada como son los currículums vitae o en sus distintas variantes simplificadas

en forma de testimonio. En las biografías laborales se produce una inversión sintáctica por medio de la cual el sujeto que habla se transforma en el objeto de su propio discurso, se transforma en un objeto del mundo y ocupa la “posición de estado” (Fabbri, 1999: 133). Creemos entonces que aquí radica la potencialidad del análisis de este “género” ampliamente extendido en el discurso laboral y por el cual los sujetos realizan su “presentación”. Para Arendt, recordemos, “el discurso y la acción revelan esa única cualidad de ser distintos. Mediante ellos los hombres se diferencian en vez de ser meramente distintos, son los modos en que los seres humanos se presentan unos a otros” (Arendt, 2003: 200).

Nos proponemos abordar la temporalidad, la perspectiva y la enunciación narrativa en la **biografía laboral** considerada como un tipo particular de relato, a partir de los postulados canónicos de la narratología tradicional. Intentaremos ver, paralelamente, si, a la luz de los cambios operados en los modos de gestión del trabajo, se ha producido la aparición de un nuevo tipo de narrativa. A la linealidad propia del sistema de producción fordista, le corresponde semejante linealidad desde el punto de vista narrativo. El sentido y discurrir de la propia vida se ajustan a un esquema de relato centrado en la prosecución de actos y motivos que van del principio a un fin claramente identificable. El empleable no está inscripto en lógica alguna de secuencialidad, linealidad, inicios y fines concretos, precisos e identificables. Subvirtiendo estos modelos tradicionales, la narrativa hipertextual aparecería, en principio, como el modelo de un nuevo tipo textual, como es la biografía laboral propia del sujeto productivo del posfordismo.

Como punto de partida para estas reflexiones nos valdremos de dos capítulos de la obra *La Corrosión del Carácter* de Richard Sennett¹⁰⁰.

¹⁰⁰ SENNETT, Richard. 2002. *La corrosión del carácter*. Capítulo 1 “A la deriva” y Capítulo 7 “Fracaso”. Ed. Anagrama. Barcelona. En este capítulo, la obra de Sennett será tomada, esencialmente, para abordar los “casos” allí desarrollados, como punto de

En esta obra el autor norteamericano indaga sobre las consecuencias que las modalidades de trabajo del posfordismo o tardocapitalismo tienen sobre el trabajador, su carácter y personalidad. El modo de experimentar el tiempo, el lugar, el trabajo, constituye, para el autor, un aspecto fundamental de la configuración del carácter; y es en este sentido que considera que las especiales características del tiempo en esta fase del trabajo capitalista “han creado un conflicto entre carácter y experiencia, la experiencia de un tiempo desarticulado que amenaza la capacidad de la gente de consolidar su carácter en narraciones duraderas.”¹⁰¹ Paralelamente, partiremos de la concepción narrativa de la “cohesión íntima de la vida”, de Paul Ricoeur, de quien Sennett es deudor (Ricoeur, 1996: 145).

Intentaremos desarrollar, a lo largo de estas líneas, los supuestos a partir de los cuales consideramos a la biografía laboral como un tipo de narración. Un tipo particular de relato por medio del cual un sujeto narra su experiencia de trabajo, y, con ello, su experiencia de vida. En primer término apuntaremos que, teniendo en cuenta una tipología de los textos, éste se inscribiría dentro de la autobiografía, no obstante, a partir del uso común y cotidiano, se ha impuesto la fórmula “biografía laboral” para referirse a un tipo particular de relato que puede adquirir múltiples formas. En principio, como adelantábamos, son relatos orales que forman parte de la circulación textual cotidiana de índole conversacional. En forma oral, también, se presentan en situaciones enunciativas concretas, como son las entrevistas laborales, instancias en las que una persona se presenta

partida para el análisis, debido a la riqueza de los mismos en cuanto a su puesta en relato de las experiencias laborales. Adeudamos, para una próxima investigación, las entrevistas en profundidad (a trabajadores-empleables) inicialmente previstas para nuestro abordaje del tema, que, por restricciones tanto de tiempo como de espacio, fueron dejadas de lado en el diseño metodológico de nuestra investigación. Nos valdremos, entonces, de los relatos presentados en el ensayo de Richard Sennett, aún sabiendo que se refieren a una realidad socioeconómica diferente de la nuestra. De todos modos, consideramos –a partir de lo desarrollado en el Capítulo I, que existe una amplia serie de invariantes, propias del desarrollo de las condiciones de trabajo en el capitalismo globalizado que nos permite tomar estos relatos en su validez universal.

¹⁰¹ SENNETT, Richard. Op. Cit. Pág. 30.

ante otros en segundo término, ya que ha sido “seleccionada” a partir de una primera presentación, o relato autobiográfico, esto es, su currículum vitae. Justamente es el currículum vitae otro tipo de relato biográfico laboral, muy codificado, con reglas sociales de un alto grado de prescripción y, naturalmente, con una materialidad textual diferente a la oralidad.

En un primer acercamiento, la biografía laboral y, en mayor sentido, el currículum vitae, aparece como un tipo de discurso constatativo que se limita a “mostrar” una realidad objetiva. Intentaremos, a lo largo de este trabajo, poner en duda este presupuesto, centrándonos en el sujeto de la enunciación.

“Cuando el hombre, en la experiencia real, combina un plan, explora imaginativamente los desarrollos posibles de una situación, reflexiona sobre la marcha de la acción iniciada, rememora las fases del acontecimiento pasado, se cuenta a sí mismo los primeros relatos que podemos concebir. A la inversa, el narrador que quiere ordenar la sucesión cronológica de los acontecimientos que relata, darles un sentido, no tiene otro recurso más que ligarlos en la unidad de una conducta orientada hacia un fin” (Bremond, 1972: 109).

La biografía -autobiografía- laboral comparte las características de ambos tipos de experiencia. Los acontecimientos relatados son indudablemente ordenados con arreglo a un fin, la entrevista laboral y el currículum vitae, mas que textos constatativos, son textos publicitarios, por lo tanto, marcadamente persuasivos. No obstante su objetivo final, cuando rememora los hechos y “combina un plan”, está hablando, también, de su propia vida.

Si a los tipos narrativos corresponden las formas más elementales del comportamiento humano, estamos llevados a pensar que la vida está estructurada como un relato. O que el modo de experimentarla, de darle

un sentido, es a través de una estructura narrativa. Esta es la línea de razonamiento que sigue Sennett en su obra. Con las nuevas formas de gestión del trabajo han aparecido también nuevas formas de organizar el tiempo, producto de las cuales, nos dice, “nada es a largo plazo”. Trabajo por contrato y circunstancial, organizaciones más flexibles con estructura de red en la que se están redefiniendo constantemente sus formas, inestabilidad, incertidumbre, riesgo, movimiento constante. Por lo tanto, si la vida es experimentada como un *collage*, su correspondencia narrativa no estaría dada por un relato lineal, sino, él mismo, hecho de fragmentos, al modo de “paquetes textuales” conectados entre sí, sin centro, sin principio ni desenlace identificables: un hipertexto. ¿Podríamos arriesgar que el relato hipertextual es la forma narrativa de la biografía laboral actual?

El modelo

En primer lugar habría que definir si la **biografía laboral** puede inscribirse en la categoría del género narrativo. Si nos atenemos a los postulados del formalismo ruso, dicho género implica, como especificidad, la cualidad o condición de objeto literario: su literaturidad. Condición que surge de la oposición entre dos tipos de lenguajes; a saber, el práctico o comunicativo y el poético.

En principio, aquí se clausuraría la pregunta, ya que las biografías laborales en general y, en mayor medida aún, su materialización en un *currículum vitae*, forman inequívocamente parte del primer tipo de lenguaje. Es un lenguaje de tipo instrumental en lo que se refiere a la orientación de los signos, éstos lo están hacia el objeto; es un lenguaje de tipo referencial -que carece de la opacidad propia del lenguaje poético- y auto-referido, en el que se produce, por procedimiento, una deformación del material.

Si avanzamos, sin embargo, podemos hipotetizar que la narración de las propias experiencias -incluidas las de tipo laboral- rebasa los límites del lenguaje práctico, ya que, como todo relato, es más que una simple crónica de acontecimientos, da forma al avance del tiempo, sugiere motivos que explicarían por qué suceden las cosas, muestra sus consecuencias.

En este sentido la vida, la suma de experiencias, la trayectoria laboral, -incluso como proyección, bajo la forma de “proyecto global de una existencia”, los “planes de vida” como vastas unidades prácticas entre los que se encuentra la “vida profesional” (Ricoeur, 1996: 159)- no serían más que un tipo de temática que puede ser descompuesta en pequeñas unidades (formación, primer empleo, ascenso, despido, capacitación, cambio de empleo, etcétera), aquellos motivos -en tanto que menores unidades narrativas- que, en conjunto, componen el tema narrativo.

Es así como la biografía laboral, considerada como una construcción, es ya un artificio, un argumento que no necesariamente coincide con los “hechos” reales o la trama, es decir, el orden en que los motivos han ido apareciendo. Siguiendo la conceptualización estructuralista, el orden del discurso -o relato, según Genette- no necesariamente coincide con el orden de la historia. La historia, para Todorov, se refiere a hechos sucedidos y puede ser referida por distintos medios, “podríamos haberla conocido por el relato oral de un testigo sin que ella estuviera encarnada en un libro” (Todorov, 1972).

De acuerdo a la distinción estructuralista entre **historia** y **discurso** -heredera de la distinción Trama/Argumento-, en la biografía laboral la primera predomina, ya que los acontecimientos relatados se confunden con la vida real. De todos modos, tampoco en nuestro caso la historia

coincide con el orden cronológico ideal, es también una convención. Es siempre una abstracción, ya que es percibida y contada por alguien, no existe “en sí”, aunque sea presentada como puramente referencial (sobre todo en los CV o entrevistas laborales), es siempre un discurso construido por un narrador. Los modos que asume o podría asumir este discurso nos hablan de una construcción que excede los límites de “los hechos”, donde ya no importa la realidad del referente sino la forma de exposición, el riesgo.

“La lógica tiene aquí un valor liberador –y con ella, todo el relato-: puede darse que los hombres reinyecten sin cesar todo lo que han conocido, lo que han vivido; pero al menos lo hacen en una forma que ha triunfado de la repetición y ha instituido el modelo de un devenir” (Barthes, 1972: 43).

El discurso opera sobre el **tiempo** de la historia, razón por la cual las biografías laborales pueden presentarse como un encadenamiento -siguiendo el orden cronológico en que los hechos fueron sucediéndose- o al modo de una alternancia o intercalación -donde algunos hechos, vividos como hitos, o momentos *pivote* en el recorrido experiencial, son “reubicados” en el relato de esas biografías-. Existen, a tal fin, modelos para la confección de currículums vitae. El modelo cronológico clásico, el cronológico invertido, en el que se comienza con las últimas actividades realizadas y se remonta hacia atrás en el tiempo, y aquellos en los que la variable temporal es dejada de lado para hacer hincapié en la búsqueda particular del empleador o seleccionador en cada caso.

En cuanto al **aspecto**, nos podríamos preguntar cuál es el punto de vista adoptado en una biografía laboral. El narrador ¿sabe lo mismo, más o menos que el personaje, teniendo en cuenta que es él mismo? ¿Podemos hablar de un narrador y un personaje? Y, en caso de ser así, ¿cuál es el vínculo entre ambos? Ricoeur nos recuerda, al respecto, que

la historia de una vida puede ser igualada a la identidad del personaje. “La persona, entendida como personaje de relato, no es una identidad distinta de *sus* experiencias”, y continúa: “El relato construye la identidad del personaje, que podemos llamar su identidad narrativa, al construir la de la historia narrada” (Ricoeur, 1996: 147). Este último punto está estrechamente relacionado con el **modo**, ya que, en torno a los anteriores interrogantes podemos acercarnos a la naturaleza del sujeto de la enunciación a partir de una pregunta inicial, ¿quién habla en ese relato de la propia biografía laboral: el narrador o el personaje?

Los personajes

Antes de continuar, es necesario realizar un breve repaso sobre los motivos de los dos capítulos citados de “La corrosión del carácter” de Richard Sennett, que están en el inicio de estas reflexiones.

A modo de primer apunte sobre esta obra, la misma se inscribe, en principio, en las características del género ensayo. Sin embargo, su estructura narrativa predominante asume también las formas de un relato. En sus distintos capítulos hay personajes -centrales algunos, secundarios otros-, acerca de los cuales se narran sus historias, se aportan *informaciones* e *indicios* sobre ellos, la exposición adquiere a veces la forma de un *sumario*, hay *núcleos* y *catálisis*, *paralelismos*, *antítesis*. Estos personajes, sus propias historias y relatos le sirven a Sennett -junto a una cuantiosa información estadística sobre el “mundo del trabajo” y las características del mercado de trabajo en la actualidad- para indagar sobre las consecuencias que el capitalismo contemporáneo produce sobre el carácter y la subjetividad.

En el capítulo 1 “**A la deriva**” se contraponen dos historias de vida (padre e hijo) que se corresponden a dos momentos marcadamente

diferentes del modo de producción capitalista, que podríamos resumir en fordismo y posfordismo, haciendo hincapié en el modo en que ambos han construido y construyen sus propias biografías laborales. A partir de dicha contraposición se presentan al lector, en paralelismo, dos personajes (Enrico y Rico) y sus respectivas historias.

Una de ellas, la del padre -inmigrante italiano, miembro de la clase obrera norteamericana en los años de la llamada “sociedad del trabajo”, asalariado toda su vida-, es una historia construida como un relato en el que la experiencia se acumula, un relato que permite dotar de un sentido a la vida en tanto narración lineal, donde el personaje-narrador se convierte en autor de su propia vida. “Enrico diseñó para sí mismo un relato perfectamente claro en el que la experiencia se acumulaba desde el punto de vista material y psíquico; su vida, por tanto, tenía sentido en cuanto narración lineal” (Sennett, 2002: 14). El personaje del padre puede ser definido como un **trabajador**.

La segunda, la del hijo -graduado universitario, asesor tecnológico para grandes empresas, asesor forzosamente independiente, representante de los nuevos modos de organización del trabajo y con ingresos que se sitúan entre los más altos del escalafón social-, es una historia en la que la narrativa lineal propia de un tiempo a largo plazo ha desaparecido sin dejar lugar a ningún tipo de relato que, según el autor, organice la conducta. Este personaje, por su parte, es un **empleable**.

Por su parte, en el capítulo 7 “**Fracaso**” Sennett presenta otros personajes, un grupo de trabajadores que acaban de perder su empleo, *desvinculados*, en términos de la industria laboral, tras una reducción de plantilla en una oficina de IBM en Estados Unidos. El autor se detiene en los modos que encuentra este grupo de personas para encontrar un sentido -es decir, narrar- a esa experiencia que ha marcado un hito en las

biografías laborales de cada uno de ellos. Las distintas y sucesivas versiones/interpretaciones de los hechos les permiten ir articulando un relato coherente -con sentido- de aquello que vivieron.

El discurso

Desde la perspectiva del modelo canónico, la experiencia laboral de las personas/personajes presentados aparece como la temática de sus respectivas narrativas, compuesta, cada una de ellas, por un conjunto de motivos. En el caso de los protagonistas del Capítulo “Fracaso”, aquello que les hizo incluir los distintos **motivos** del despido fue cambiando a medida que iban construyendo los distintos relatos. En una primera etapa, relata el autor, los motivos se fueron sucediendo a medida que los relatos surgían en el contexto conversacional y giraban en torno a la manipulación, algunas veces, a la conspiración, en otras, por parte de la empresa, otros trabajadores, la mano de obra internacional, el sistema. El relato cierra, finalmente, en motivos de “tipo realista”, señala Sennett, que los ubican a ellos mismos como personajes centrales, con mayor peso en la historia narrada y que constituyen lo que se considera un momento crucial –nudo-, que se constituyó en una función pivote dentro del relato.

Siguiendo el esquema de los posibles narrativos de Bremond, podemos decir que, en una primera versión de los hechos, la traición de los superiores ocupaba este lugar, posteriormente lo hizo la invasión de mano de obra extranjera y, luego, la última versión de los hechos: la economía global trajo aparejadas, entre otras cosas, la transnacionalización del empleo y una reestructuración en el interior de las empresas y esto exigía de ellos nuevas “competencias”, una adaptación que no supieron hacer (tal vez porque no alcanzaron a “ver” lo que estaba pasando). Esta es una situación que, al nivel del relato, abre dos posibilidades. Los narradores, en su relato final, salen derrotados en

una lucha que consideran despareja. Ya no son traicionados ni invadidos, fueron simplemente derrotados.

En el relato de ficción hay una libertad del narrador para actualizar o mantener una función en estado de virtualidad. En las biografías laborales -que, por su razón de ser, cuentan una sucesión de “hechos reales”, no son relatos literarios sino historias de vida-, aparentemente tal libertad de elección no existe. Sin embargo, en los sucesivos relatos del capítulo Fracaso, las elecciones narrativas parecen modificar las elecciones de vida.

La instancia de la **narración**, en términos de Genette, es aquí decisiva, ya que las observaciones de Sennett aparecen justamente a partir de las sucesivas producciones discursivas que van variando las posiciones enunciativas, a partir del relato considerado como discurso, “palabra real dirigida por el narrador al lector” (Todorov, op.cit: 174).

Podemos volver aquí a las preguntas iniciales acerca del aspecto narrativo, ya que las distintas actualizaciones del relato van ubicando, de distinta manera, al narrador en relación a sus personajes, uno de los cuales es él mismo. A medida que avanzan en las versiones de los hechos, cada narrador, en principio onnisapiente, se va convirtiendo en un narrador que sabe tanto, y a veces menos, que sus personajes. Los personajes despedidos de su trabajo, terminan “sabiendo”, junto con sus interlocutores, el motivo central de su historia/retrato.

También el modo del relato nos genera algunos interrogantes. Si bien el relato de las propias experiencias parece indicarnos que siempre se presenta bajo la forma de una crónica, de una narración y no de una representación, podemos preguntarnos por el estatuto de ese personaje que no es un simple testigo de los hechos. A medida que avanzaban las

distintas versiones de los ex empleados de IBM, ellos, en tanto que personajes centrales, construían -y se escuchaban a sí mismos diciendo- algo más que una historia narrada. Ésta se iba desarrollando, con nuevos giros, distintas alternativas y diferentes posiciones de los personajes, ante sus propios ojos. No obstante estas observaciones, la palabra del narrador siempre prevalece por sobre el estilo directo ya que, aunque el que hable sea el protagonista de los hechos, son las distintas instancias de discurso –con sus respectivas disposiciones- las que nos hacen llegar sus historias.

Cuando alguien piensa y analiza su propio recorrido laboral -lo narra-, a la vez que está construyendo un relato en el que las funciones se encadenan entre sí y adquieren un sentido, lo está interpretando -el elemento es incluido en un sistema que no es el de la obra sino el del crítico-. Podríamos decir, siguiendo a Todorov, que en este caso ambos sistemas, el del **sentido** y el de la **interpretación**, coinciden. Una vez más, estas distintas versiones ponen de manifiesto diferentes interpretaciones y éstas no siempre coinciden con el sentido que el propio narrador le daba a los hechos. Cuando la biografía laboral, a diferencia de los casos desarrollados por Sennet no se inscribe en un marco de tipo conversacional, sino en situaciones claramente delimitadas y codificadas, sentido e interpretación adquieren otras dimensiones. En un CV o una entrevista laboral, el propio narrador otorga un sentido a las funciones estrechamente relacionado con las posibles “interpretaciones” de su interlocutor. Insistimos que, en estas modalidades, la biografía laboral está marcadamente orientada a un fin y encuadrada en una relación asimétrica por medio de la cual, quien relata su vida laboral, lo hace con arreglo a fines en función de una prevista interpretación por parte de su interlocutor. Podemos arriesgar que la puesta en marcha reiterada y permanente de estas situaciones enunciativas puede alterar el sentido original -si lo hubiere- por parte del narrador.

La red

Hipertexto, tal como nos explica George Landow, es una expresión acuñada en los años sesenta por Theodor Nelson que se refiere a “una escritura no secuencial, a un texto que bifurca, que permite que el lector elija” (Landow, 1995), compuesto de fragmentos de otros textos, sin centro, estructurado al modo de una red; un texto, agrega, que materializa el ideal de textualidad prefigurado por Barthes (1980): una galaxia de significantes y no una estructura de significados.

El hipertexto lleva al extremo las operaciones de descentramiento que ya estaban presentes en las teorías literarias que ponían en duda el carácter unívoco del autor, el carácter unitario de la voz narrativa y las supuestas cualidades objetivas de los textos. Lectura y escritura se presuponen en una imbricación siempre cambiante.

En la obra de Landow se hace hincapié en las formas nuevas de lectura que produce el hipertexto, más que en el modo de producción del mismo. El autor, en todo caso, aparece como esa figura descentrada y diluida, que ha perdido su “autoritario” poder sobre el ahora “liberado” lector, quien puede pasearse por los textos de manera no secuencial. “La versatilidad del hipertexto que se manifiesta en múltiples conexiones entre bloques individuales de texto, requiere un lector activo” (Landow, 1995: 19).

Si, desde el punto de vista del lector, la narrativa hipertextual parece implicar instancias de producción, descubrimiento y creatividad, desde el punto de vista del autor parece anularlo como tal. Nuevas dinámicas de lectura y escritura han aparecido, nos dice Landow, generando formas textuales “más ricas, más libres, más fieles a nuestra

experiencia potencial”. Potencialidad, versatilidad, flexibilidad, adaptación rápida a los cambios, son las competencias del saber ser del empleable, la estructura narrativa que mejor se corresponde para su relato de vida, debe poseer características similares.

Sennett muestra un personaje trabajador, su relato de vida es lineal y acumulativo. Nos dice que llegó a Estados Unidos proveniente de Italia y trabajó toda su vida en un empleo no calificado, se instaló en un barrio acorde a sus ingresos, educó a sus hijos en una disciplina férrea, costeó sus estudios con esfuerzo y se jubiló cuando debía hacerlo. Éste, remarca el autor, es un relato con sentido, sobre, o acerca de una vida con sentido.

El personaje empleable, en cambio, no logra construir un relato, una narración duradera y con sentido -inclusive con sentido ético o moral- para su propia vida. El relato es reconstruido por el autor a partir de fragmentos, algunos indicios: formación y capacitación permanentes, escaso tiempo libre, poca vida familiar, constantes cambios de trabajo y de lugar de residencia, interconexión (e interdependencia) con la vida laboral de su esposa, futuro incierto. “¿Cómo, en efecto, un sujeto de acción podría dar a su propia vida, considerada globalmente, una cualificación ética, si esa vida no fuera reunida, y cómo lo sería si no en forma de relato?” (Ricoeur, 1996: 160). El texto –no el relato- resultante de la vida de ese hijo-personaje está hecho de fragmentos que aparecen al modo de hilos sueltos, un motivo no necesariamente deriva en un desenlace lógico, lleva indefinidamente a otro punto, sin lograr que aparezca ese “horizonte vago y móvil de los ideales y de los proyectos a cuya luz una vida humana se aprehende en su unidad.” (1996: 159).

Volvamos sobre Barthes y la cuestión del sentido. El sentido, nos dice, atraviesa todo el relato. Las unidades mínimas del relato se definen

por su carácter funcional, son segmentos que aparecen allí porque tienen una función, “la acción recibe su sentido último del hecho de que es narrada, confiada a un discurso que es su propio código” (Barthes, 1972: 15).

Cuando una persona construye el relato de su vida laboral, supone incluir funciones que no son tales; como el personaje empleable que retrata Sennett, al que siempre le quedan cabos sueltos, la discontinuidad en su experiencia laboral no le permite vivirla –por lo tanto contarla- como una trayectoria, no hay allí posibilidad alguna de construir un relato continuo. Siempre vuelve a empezar, al modo de una novela de Calvino¹⁰² en la que no hay comienzos ni finales. Él supone, o pretende, convertir hechos inconexos en una secuencia narrativa pero no lo logra, estos hechos no llegan a ser unidades mínimas de un relato, en todo caso son *links* sobre los que se puede *cliquear*, asomarse a una ventana y cerrarla, a diferencia del relato que permite darle unidad a una vida, en términos de Ricoeur, ya que “mediante la ayuda de los comienzos narrativos con los que la lectura nos ha familiarizado, forzando en cierto modo el carácter, estabilizamos los comienzos reales constituidos por las iniciativas –en el sentido fuerte del término- que tomamos” (1996: 164).

Pero, como nos dice Landow, el hipertexto “afecta radicalmente tanto la experiencia de la lectura como la naturaleza de lo leído” y esto aparece dado, principalmente por “la facilidad para orientarse en ese contexto” (Landow, 1995: 17). El optimismo de esta facilidad en la orientación parece chocar con ese “a la deriva” que, no tan optimista,

¹⁰² El comentario se refiere a la novela “Si una noche de invierno un viajero”, estructurada por capítulos en los que se suceden comienzos de relatos –con diferentes autores, diferentes protagonistas, cada uno con su estilo particular- que nunca llegan a su resolución, “Estás a punto de empezar a leer la nueva novela de Italo Calvino....”, comienza el relato, y el lector queda suspendido en esta proposición irreplicable. Italo Calvino “Si una noche de invierno un viajero”. Ediciones Siruela. Madrid. 1990.

señala Sennett a partir del no-relato de uno de los protagonistas de su historia y que nosotros calificamos como un empleable.

El sentido

Podemos, con Barthes, preguntarnos si todo lo que aparece en un relato es funcional, ¿todo tiene sentido? “En el orden del discurso, todo lo que está anotado es por definición notable (...) todo tiene un sentido o nada lo tiene” (Barthes, 1972: 17).

Por sus características propias, las biografías laborales -y, en mayor medida, el currículum vitae- están estructurados por una sucesión de unidades de contenido (certificaciones, títulos, antecedentes). Según la clasificación propuesta por Barthes existen dos grandes tipos de unidades en un relato: las funciones y los indicios, las cuales tienen distinto tipo de correlatos en el interior del mismo.

Pensemos en la biografía laboral como un relato. Hay en él determinadas unidades de naturaleza distribucional, que son **funciones** y tienen como correlato funciones del mismo nivel. Una persona realiza un curso de capacitación y, tiempo después, consigue un ascenso o mejoramiento en sus condiciones laborales. Los ex empleados de IBM no se “actualizan”, no logran adaptarse a las nuevas condiciones laborales, por lo tanto, pierden su puesto en la empresa.

El otro tipo de unidades, de naturaleza integradora, lo componen los **indicios** cuyo correlato hay que buscarlo en un nivel superior del relato. Al modo de caracterizaciones, los indicios corresponden a una funcionalidad del **ser**, y ya no del **hacer**, como las funciones. Nos dice de ellos el autor:

“la sanción de los Indicios es “más alta”, a veces incluso virtual, está fuera del sintagma explícito (el carácter de un personaje nunca puede ser designado aunque sin cesar es objeto de indicios), es una sanción paradigmática; por el contrario, la sanción de las Funciones siempre está “más allá”, es una sanción sintagmática” (Barthes, 1972: 19).

Las biografías laborales ¿son de naturaleza funcional o indicial? La edad, la formación, la titulación alcanzada por el narrador-personaje son puras *informaciones* que aparecen al mismo tiempo que los *indicios* propiamente dichos: “*carácter proactivo*”, “*capacidad de liderazgo*”, “*perfil orientado a la resolución de problemas*”, “*habilidad para trabajar en contextos cambiantes*”, “*iniciativa y automotivación*”, “*sentido de responsabilidad y compromiso*”, “*buen manejo de las relaciones interpersonales y situaciones críticas*”.¹⁰³ Podemos presuponer que, tributarias de la época y la sociedad, se ubican en la amplia zona intermedia que se dibuja entre los polos de aquella clasificación inicial.

A diferencia de los relatos de ficción, en los que las *informaciones* funcionan como operadores realistas, dando verosimilitud al referente, en las biografías laborales, las mismas *deben* ser verdad, autenticando la realidad del referente, al mismo tiempo, como se presentan como fórmulas con un alto nivel de generalidad e indeterminación, responden más a necesidades atinentes al género en sí que a cualquier correspondencia con el orden de “lo real”.

Siguiendo el modelo propuesto por Barthes, que despliega sub-unidades de aquella primera clasificación -*funciones* e *indicios*-, podemos encontrar que no todas tienen la misma importancia dentro del relato. Los núcleos y catálisis se distribuyen, en las biografías laborales, de manera

¹⁰³ Las frases entrecomilladas fueron extraídas de diferentes currículms presentados ante consultoras y selectoras de personal, que conforman parte de nuestro corpus.

siempre cambiante. A modo de ejemplo podemos tomar el caso de los empleados despedidos de IBM en el relato de Richard Sennett.

Recordemos que el capítulo se estructura como un relato en el que el autor describe el modo progresivo en el que las versiones de los narradores-personajes van cambiando a lo largo del tiempo.

En un primer momento de sus conversaciones-relatos, los ex empleados se sentían víctimas de la empresa: algunos hechos pasados aparecían en la situación enunciativa como *indicios* de aquello que luego sufrieron, el despido. Unidades narrativas mínimas, que actuaban antes como simple complemento *-catálisis-* pasaban a ser luego, en una nueva versión de los hechos, auténticos nudos del relato *-núcleos-*. La traición y el engaño por parte de la empresa se constituían en el “verdadero nudo” de la historia: profesionales altamente cualificados en una empresa paternalista son tratados, a partir de una reestructuración empresarial, con una consideración no mayor que la que se da al empleado de menor rango.

En una segunda etapa de conversaciones, la traición premeditada debe ser dejada de lado en tanto nudo central del relato, habida cuenta de que también fueron desvinculados de la empresa varios de los supuestos traidores. La nueva versión-interpretación de los hechos se centra en causas externas: la economía global e internacionalización del empleo tienen la culpa de sus infortunios.

Finalmente, la construcción de sus relatos se fue desarrollando en torno a ellos mismos en tanto que personajes centrales de la historia. Algo cambió, nos dice Sennett, en la voz de esos relatos centrándose ahora en sus propias carreras profesionales, reinterpretando los indicios (en principio de traición, posteriormente de invasión de mano de obra

extranjera, finalmente de reestructuración de la empresa como una empresa-red) como “señales” que debían haber leído para rearmar sus carreras. Recordemos las “iniciativas” de las que nos hablaba Ricoeur al modo de “comienzos” que le dan unidad narrativa a una vida, así como fijar los contornos de los fines provisionales. Estos personajes-autores ya no son el simple objeto de esos relatos, cambia la voz, poniéndose ahora el acento tanto en el sujeto de la enunciación como en el sujeto de la acción. Es en este sentido que hablar, construir el relato de sus experiencias se convierte en una acción que los afecta y los transforma.

Estas tres versiones son, a la vez, interpretaciones y relatos. Las tres giran en torno a un *núcleo* o *pivote*, un momento decisivo en la historia que, como en una novela “cambia el curso de los hechos”. Son las secuencias, siempre nombrables, de las que habla Bremond: la lógica cerrada que estructura una secuencia está indisolublemente ligada a su nombre, de manera tal que, cuando la secuencia fue nombrada “Traición”, cada uno de los hechos/funciones eran leídos/relatados como componentes de una traición.

Podemos pensar en la lógica de los posibles narrativos como el criterio que, de manera no conciente, los narradores van siguiendo para construir sus propios relatos. Si, como nos dice Bremond, los acontecimientos sólo adquieren sentido cuando están en relación con un proyecto humano y, a partir de eso, se organizan en una serie temporal estructurada, esto tal vez se deba a la necesidad –humana- de armar un relato con la propia vida, de verla como una sucesión lineal, en términos de mejoramiento/degradación, con relaciones causales.

El sentido que surge del correlato entre las distintas unidades narrativas no es, tal vez, sólo un sentido en el interior del discurso. Ayuda a los personajes a encontrarle un sentido a la forma de sus carreras a

partir del control de la narrativa. Su narrativa, nos dice Sennett, “parece pre-posmoderna en su esfuerzo por tener coherencia y una autoría sólida: **yo**” (2002: 140).

“El hipertexto no permite una única voz tiránica.” (Landow, 1995: 23) Así como el trabajador posfordista debe estar, para seguir en carrera –como los empleados de IBM-, en perpetua formación, la narrativa hipertextual, nos dice Landow, es una narrativa en perpetua formación, no hay un eje primario de organización: el hipertexto se experimenta como un sistema que se puede descentrar y recentrar hasta el infinito.

Las “máquinas poéticas” que imaginadas a mediados del siglo pasado¹⁰⁴ hablan un lenguaje diferente: el lenguaje multimedia. Un lenguaje con una lógica diferente de producción: con *mapas de navegación, posteos, diseño de interfaces, indexación de contenidos, prototipados, lexias enlazadas, textos ventilados, escritura cooperativa, transparencia semiótica, guías y estándares de usabilidad y evaluación*.¹⁰⁵

“El dispositivo tecnológico incide en el tipo de lectura y escritura, lector y escritor nunca se encuentran ante un texto “real”, la escritura electrónica “no es directamente accesible ni al escritor ni al lector, los bits de texto no están a escala humana. La tecnología electrónica aleja o abstrae del texto al escritor y al lector.”¹⁰⁶

¹⁰⁴ Vannevar Bush, cuyo trabajo del año 1945, en el campo de la ingeniería, es citado por George Landow “Bush deseaba sustituir los métodos esencialmente lineales que habían contribuido al triunfo del capitalismo y del industrialismo por algo que, en esencia, son máquinas poéticas, máquinas que trabajan por analogía y asociación, máquinas que capturan la brillantez anárquica de la imaginación humana. Todo ello da la impresión de que Bush consideraba que la ciencia y la poesía obran básicamente de la misma manera.” (Landow, 1995: 23)

¹⁰⁵ La terminología fue extractada del programa de la materia “Seminario de Integración y Producción” correspondiente a la carrera de Comunicación Social de la Universidad Nacional de Rosario. www.fcpolit.unr.edu.ar

¹⁰⁶ Bolter J. David. “Writing Space: the computer in the history of literacy” citado en Landow, George. “Hipertexto. La convergencia de la teoría crítica contemporánea y la tecnología”. Paidós. Barcelona. 1995. Pág.19.

“Voz tiránica”, por un lado. “Autoría sólida del yo”, por el otro. Entre ambos, efectos de lectura. Una lectura posible: como la experiencia de vida es fragmentaria, descentrada, sin linealidad temporal, el relato resultante es fragmentario, descentrado, no lineal. Otra lectura: si no se logra la construcción de un relato lineal y coherente sobre la propia experiencia, ésta es vivenciada como una suma de fragmentos.

¿Cambia el modo de vivir o experimentar la vida según el tipo de relato que construimos sobre ella, o el tipo de relato construido es producto del modo de vivir, o experimentar la vida?

Según Barthes, la temporalidad no pertenece al discurso propiamente dicho sino al referente, el “verdadero” tiempo es una ilusión referencial, realista. Si la biografía laboral está construida como un relato es porque el referente, su propia experiencia, es vivido como una sucesión temporal de hechos, con causas y consecuencias, con anclajes en los hechos del pasado que suponen una proyección hacia el futuro.

Una narrativa vital de la época actual, en palabras del novelista Salman Rushdie, aparece siempre bajo la forma de un *collage*, ya que el yo moderno es un “edificio tembloroso que construimos con retales, dogmas, injurias infantiles, artículos de periódico, comentarios casuales, viejas películas, pequeñas victorias, gente que odiamos, gente que amamos”¹⁰⁷.

La biografía laboral adquiriría una unidad y hasta cierta linealidad que no presenta en la forma conversacional cotidiana, si fuera presentada en un formato más codificado. La entrevista de trabajo, así como el currículum vitae, “ordenan”, a través de su sentido instrumental, lo que en

¹⁰⁷ RUSHDIE, Salman. “Imaginary Homelands”, citado en Sennett, Richard. “La corrosión del carácter”. Ed. Anagrama. Barcelona. 2002. Pág.139.

términos de experiencia personal se presenta como un *collage* sin principio ni fin.

También, en un sentido similar, se presenta el testimonio de trayectoria laboral que, como ya señalamos, es un formato muy extendido en la industria del trabajo. En este caso, el relato con principio y fin adquiere la precisión de un film hollywoodense de estructura narrativa clásica. De un primer empleo no calificado y en el escalafón inferior del mercado laboral, el narrador/protagonista logra, con esfuerzo, preparación y proactividad, llegar a la cima de la organización empresarial.

PRIMER EMPLEO

"MAESTRA JARDINERA"



Florencia Scardaccione
Commercial Manager
British Airways

"De vez en cuando hacía trabajos y actividades de manera esporádica en una entidad benéfica denominada Fraternidad Ayuda al Niño (FAN). Cuando empecé a cursar la carrera de docente, me llamaron para tener una sala. Así, me convertí en la maestra de la sala de 4 años. Lo particular de este lugar era que acudían ni-

ños de bajos recursos. Se trataba de chicos que tenían una realidad diferente a la que estaba acostumbrada a ver en las prácticas que hacía por medio del profesorado, en colegios privados.

"De 8 a 12 iba a trabajar. Desde la institución iba en bicicleta hasta la casa de mi novio que vivía enfrente de la estación; en el camino comía algo rápido y me tomaba el tren a Palermo, donde estudiaba para ser maestra jardinera.

"Ganaba muy poco; lo usaba para comprarle regalos a toda mi familia y ahorra para comprarme un ciclomotor.

"Mi jefa era muy buena y caritativa, pero era ya muy grande y el resto de las maestras también llevaba muchos años, así que creo que entré a tiempo para poder innovar algunas cosas, traer nuevas ideas e incorporar cambios.

"Dejé ese trabajo porque me surgió la posibilidad de entrar en British Airways. Fue muy difícil hablar con la directora para explicarle mi alejamiento. Pero lo más difícil para mí fue despedirme de los chicos.

"Si bien fue hace muchos años, creo que lo que más me aportó esa etapa en general -y no sólo en mi rol como directora- es tener siempre una mirada humilde y comprensiva.

"Por otra parte, también me permitió, en mi carrera en British Airways, participar activamente de actividades de caridad o de apoyo a los que lo necesitan. En este sentido nosotros organizamos en dos ocasiones el "Dream Flight" con el comedor Los Piletones, donde llevamos a 300 niños a volar por primera vez en avión.



DANIEL REYNOSO
Director general creativo
Diálogo

"A los 19 años ingresé como redactor en una agencia de publicidad. Mi jefe era Julio Rinaldi, un formidable redactor publicitario. Lo bueno de él era su ácido sentido del humor y lo malo, su ansiedad.

"Proporcionalmente ganaba mejor de lo que cobra un creativo junior de ahora, porque en aquel entonces se ganaba mejor.

"No recuerdo nada malo de esa experiencia. De hecho, ahí conocí a mi mujer.

"Una buena narrativa reconoce y prueba la realidad de todas las maneras erróneas en que puede salir la vida y, en efecto, sale. El lector de una novela, el espectador de una pieza de teatro, experimenta un particular consuelo al ver que la gente y los hechos encajan en una estructura temporal" (Sennett, 2002: 141).

Sennett apunta, además, que "la *moraleja* de la narrativa reside en la forma, no en el consejo", creemos, por nuestra parte, que la proliferación de testimonios en el discurso laboral remite a formas convencionales de identificación con el personaje, mecanismo por el cual el "consejo" adquiere las características de una moraleja. Según el análisis estructural de los relatos, las unidades del nivel de las funciones

adquieren sentido en un nivel superior: el de las acciones, es decir, de los personajes. Podríamos inferir que en el caso de las biografías laborales la distinción -tan cara a la tradición estructuralista- entre *persona* y *personaje* queda diluida por las características propias del relato. El nivel referencial está presente de una manera determinante en este tipo de relatos que, en primera instancia, parecen mostrarnos que en ellos *quien habla* (en el relato) es *quien escribe*, o habla, (en la vida) y *quien escribe*, o habla, es *quien existe*¹⁰⁸.

Persona y personaje no existen en cuanto tales. No es un personaje el que se muestra en el currículum vitae y la entrevista laboral, pero mucho menos aún es una persona revelando aquello que es en cuanto tal. Cuando el discurso adquiere las características de una realización como cualquier otra, advierte Arendt, “las palabras no revelan nada”, se convierten en medio para la prosecución de un fin, y esta realización, consecuentemente, no puede revelar “a la única y distinta identidad del agente” (2003: 204)-

La biografía laboral en sus formas extremadamente codificadas adquiere un grado tal de formalización y estandarización que la convierte en un único y repetitivo acto de presentación protocolar. La “cualidad humana de ser distinto”, y no simplemente otro (más) es, en términos arendtianos, lo propio de la vida humana, cuando definimos algo, lo que hacemos en el mismo acto es distinguirlo, pero sólo los hombres son capaces de distinguirse en el momento de expresar dicha distinción. “Sólo el hombre puede comunicar su propio yo y no simplemente algo” (Arendt, 2003: 200). En este acto los sujetos producen, al expresarla, su unicidad. Huelga decir que no hay espacio para la unicidad ni la diferenciación cuando el “presentarse ante otros” es un espacio codificado, previsible e indiferenciado.

¹⁰⁸ Reformulamos aquí, irrespetuosamente, el texto original de Barthes, en referencia a la célebre fórmula lacaniana. (Barthes, 1972: 34).

Las (auto) biografías de la industria laboral encubren bajo el “qué” (talentos, habilidades, capacidades) la apariencia de un “quién” a partir de un mecanismo de exhibición. El artista ejecutante, señala Virno, es un virtuoso que se muestra, la acción y el discurso, por el contrario, son una revelación del “quién” sólo a condición de que no sea realizada como un fin voluntario, “como si uno poseyera y dispusiese de este ‘quién’ de la misma manera que puede hacerlo con sus cualidades” (Arendt, 2003: 201).

Conclusiones

Una de las primeras hipótesis que, intuitivamente, fue marcando el inicio de estas reflexiones suponía la conformación de un nuevo tipo de sujeto social en torno a una actividad humana fundamental como es el trabajo. Considerábamos, asimismo, que las características de dicha conformación habían de ser rastreadas al nivel de la discursividad, habida cuenta de la aparición de un tipo de discurso particular al que definimos como el **discurso de la industria laboral**.

La industrialización contemporánea del trabajo deriva en un producto inédito y original: el **empleable**. Un producto cuyas virtudes descriptas y publicitadas constituyen el eje estructurante del discurso laboral. Un producto que condensa en él todas las capacidades del género humano y, a su vez, las prerrogativas de la personalidad y la subjetividad.

El aumento de la competencia social, producto de la forma “civilizada” de comportamiento y de sensibilidad, en términos eliasianos, ha comportado grados cada vez mayores de interrelación de las funciones sociales y, consecuentemente, individuos cada vez más dependientes entre sí mediante el “ajuste” de sus comportamientos de manera tal de hacerlos previsibles, regulares y estables -tanto a los individuos como a sus comportamientos-.

El empleable es un sujeto genérico, un producto diseñado y fabricado en serie y, como tal, posee las características que definen cualquier cosificación. La alteridad, que “se encuentra en la pura multiplicación”, es una de ellas, mientras que la distinción es propia, ya no de un producto, sino de un hombre (Arendt, 2003). No obstante esto, el discurso del trabajo se asienta preponderantemente, a través de su retórica persuasivo-apelativa, en la exaltación de una búsqueda (producción) en términos de singularidad y personalización. Sobre la subjetividad de ese sujeto -empleable- se asienta la discursividad -lo que también es decir la industrialización- laboral.

La empleabilidad se construye sobre dos ideas antagónicas y, paradójicamente, convergentes acerca del sujeto. Por un lado está asentada en las facultades genéricas de la especie humana y, por el otro, en la representación de una subjetividad única y personal. En cuanto al

primer aspecto, como vimos, el *generall intellect*, los lugares comunes, las capacidades básicas e igualadoras del género humano, constituyen la demanda central de la industria laboral. Las capacidades reclamadas pueden resumirse en el *nous* aristotélico: entendimiento o pensamiento en potencia. La potencialidad del empleable se asemeja a la del *nous*, “carece de otra naturaleza que no sea la de estar en potencia”.

En cuanto al segundo aspecto, el sujeto sobre el que se construye la empleabilidad es esencialmente el sujeto moderno, cuya conformación coincide con la etapa de consolidación del capitalismo. La idea misma de subjetividad, propia de las sociedades occidentales, corre a la par de las nociones de vida privada y de sujeto de derecho. “Hay un sujeto moderno, ya sea que se lo diferencie de una subjetividad antigua o que se suponga que la subjetividad nace con la modernidad” (Milner, 1996). Este mismo sujeto, sin embargo, ha sufrido fuertes descentramientos o “heridas narcisistas” (Freud, 2000) que ponen en duda la noción moderna de individuo, dando paso a un nuevo sujeto, que es el sujeto instaurado a partir del psicoanálisis, de la lingüística y del materialismo histórico.

El sujeto con la ilusión de **yo** autónomo y autor de su discurso está condicionado “por fuera” por sus condiciones materiales de existencia y “por dentro” por el inconsciente. Este sujeto que se nombra **yo** en oposición a un *tú*, “es hablado” (Braunstein, 1985), y no sólo eso, su *hablar* no es autónomo, habla una lengua que le es impuesta, que es una convención, un contrato, y si bien el habla es individual, también es puramente accesoria con respecto a la esencia de la lengua (Sazbón, 1985). La idea misma de “dominar una lengua” muestra la ilusión de ese individuo autónomo, que en realidad es, en términos derridianos, dominado y habitado por ella (Scavino, 1999).

El **lenguaje** aparece irremediablemente asociado a la idea de sujeto, “el sujeto, como objeto empírico, no tiene otra materialidad que la del lenguaje”, y es este sujeto el que se ubica imaginariamente¹⁰⁹ en el lugar de yo del enunciado (Braunstein, 1985) (Benveniste, 1971). La comprensión, o conjunto de comprensiones de lo que significa ser un **yo** define a la **identidad** moderna, íntimamente relacionada con la **individualidad** /*selfhood*/ (Taylor, 1996). El **significado** y el **sentido**, inéditos hasta la modernidad -donde aparecen encarnados en el “hombre buscador”-, pregnan las formas de constitución de la identidad en tanto instalan la pregunta acerca de qué es una vida significativa.

El trabajo capitalista tradicionalmente ha puesto en juego cuestiones identitarias y la propia subjetividad, no obstante, las características que ha asumido con el posfordismo y materializadas en el discurso de la industria laboral, si bien vuelven sobre la ilusión de ese sujeto aún centrado, lo hacen sobre una acentuación de la personalidad -y hasta sobre cierta “ideología de la intimidad”, en términos de Sennett- más que sobre la identidad o subjetividad. La materialidad de esa personalidad es el propio lenguaje en el que se ubica “imaginariamente” como **yo**. Si los *grandes relatos* del liberalismo y el marxismo han desaparecido (Lyotard, 1993), hay *pequeños relatos*, y el discurso laboral es uno de ellos, en los cuales el héroe vuelve a ser el sujeto. Si las capacidades reclamadas por la industria laboral son *topoi koinoi* -lugares comunes- de la especie humana, las apelaciones son hacia los *topoi idoi* -lugares especiales- de cada sujeto singular.

La hipertextualidad es la (no) forma del relato autobiográfico del empleable, una galaxia de significantes antes que una estructura

¹⁰⁹ El concepto de imaginario en la teoría psicoanalítica, si bien excede las posibilidades de este trabajo de investigación, resulta de interés para poner entre paréntesis algunas ideas acerca del sujeto, inclusive el sujeto de la ciencia, ya que “el yo (*moi*) y lo imaginario, por su ley propia, privilegian toda buena forma” (Milner, 1996).

significativa. El hipertexto, alejado de cualquier tipo de linealidad, es caracterizado por la facilidad que ofrece para “orientarse” en ese contexto. Allí se inserta toda la potencialidad del empleable, quien, inmerso en la lógica del contacto (Verón, 2001) es capaz de orientarse entre los pliegues de la industria laboral.

Para Simmel, los problemas más profundos de la vida moderna se debían al reclamo de los individuos del derecho a preservar la autonomía y la individualidad de su existencia. ¿Existe actualmente un reclamo semejante? Parece no haber lucha de ese tipo, por la cual la cultura objetiva amenaza la creatividad y el crecimiento individual. El general intellect, la infinita potencialidad del virtuoso, el hombre hablante, el individuo comunicativo y cooperativo parecen haber dado respuesta al reclamo. Ha vuelto el sujeto creador y creativo bajo las formas de la proactividad. El individuo no ve aplastada su subjetividad, la tiene allí, objetivada. Las *capacidades comunicativas* del empleable, por otra parte, parecerían confirmar ese lugar por el cual el “hombre buscador” adquiere un sentido para su vida en términos de discurso.

“Si los hombres no fueran iguales, no podrían entenderse ni planear y prever para el futuro las necesidades de los que llegarán después. Si los hombres no fueran distintos, es decir, cada ser humano diferenciado de cualquier otro que exista, haya existido o existirá, no necesitarían el discurso ni la acción para entenderse. Signos y sonidos bastarían para comunicar las necesidades inmediatas e idénticas.” (Arendt, 2003: 200)

La palabra, el lenguaje humano, la comunicación, las capacidades comunicativas de los hombres en la industria laboral están inscriptos en el orden de la más pura instrumentalidad y necesidad. La conceptualización arendtiana del discurso, claramente, se diferencia de la anterior, mediante la cual el discurso pasa a tener un papel subordinado,

esto es, cuando se convierte en vehículo de comunicación. El lenguaje, la palabra y el discurso, en el empleable, son palabras que nada dicen, no revelan al agente ni su identidad. Sin el discurso, nos recuerda Arendt, la acción “no sólo perdería su carácter revelador, sino también su sujeto”. (2003: 202)

Finalmente proponemos, a modo de experimento que nada pretende probar, pensar en *Bartleby el escribiente* en términos de empleabilidad. Bartleby es contratado como escribiente en un estudio de abogado, cumple su trabajo, pero, ante algunas solicitudes responde con lo que termina siendo una repetitiva fórmula:

“- *Preferiría no hacerlo.*

- *¿No quiere hacerlo?*

- *Prefiero no hacerlo.* ”¹¹⁰

¿Se niega Bartleby a trabajar? Nunca. Simplemente plantea una preferencia -sin alardes, sin estridencias, sin prepotencia- y nadie sabe qué hacer con eso, mucho menos su jefe. Porque nadie está preparado allí a aceptar ese *Preferiría no hacerlo* como respuesta que, por otra parte, es leído no como una preferencia sino como una negativa. El escribiente trabaja, pero no colabora.

El trabajo depende de -y necesita- un orden, está configurado en torno a una permanente interdependencia, diferenciación de funciones y división de tareas que garantizan que todo funcione bien. Bartleby expresa su preferencia y el resto (los colaboradores) debe hacer un trabajo extra para que la estructura no se desmorone, ya que todos y cada uno dependen de los demás. Se desajusta la organización porque

¹¹⁰ MELVILLE, Herman. *Bartleby, el escribiente*. Ediciones Cátedra. (No consta año de edición).

uno de ellos *preferiría* no acoplar su funcionamiento de un modo estable y regular.

¿Bartleby ha perdido el autocontrol? No se rebela, no discute, no reclama, no desobedece. No lucha. *Preferiría no hacerlo* altera un entramado que necesita de cada uno y, consecuentemente conduce a los demás a la pérdida del autocontrol. No saben qué hacer con él porque no se ajusta, no encaja, no se adapta.

A propósito de la fuerza de su fórmula, Deleuze sintetiza claramente que *Preferiría no hacerlo* no es metáfora ni símbolo de nada, que su efectividad reside en su literalidad. “No quiere decir más de lo que literalmente dice. Y lo que dice y repite es PREFERIRÍA NO HACERLO, *I would prefer not to*. Es la fórmula de su gloria” (Deleuze, 2001: 59).

Barterbly activa con su fórmula, el *nous*, que, en tanto potencia es siempre “potencia de no”, ya que, como nos recuerda Aristóteles, toda potencia de ser o hacer algo, es a la vez, potencia de no ser o no hacer algo. A este universo pertenece Bartleby quien, como señala Agamben, “se demora obstinadamente en el abismo de la posibilidad” y allí, desde su fórmula revela, sin saberlo, su fuerza. Agamben también apunta que la tradición ética de occidente ha reducido toda la riqueza y complejidad de la potencia a los términos de la voluntad o la necesidad (Agamben, 2001).

Bartleby sólo abandona el condicional en algunas ocasiones puntuales (*¿no quiere hacerlo?, prefiero no hacerlo*) para “eliminar todo residuo del verbo querer, aunque sea en su uso meramente modal” (Agamben, 2001: 111). “Preferiría”, *I would prefer*, nada tiene que ver con la voluntad, sino con la potencia. Bartleby implica a cuantos le rodean en su obstinada inacción y les conduce a un punto del que no hay regreso. Melville alude en sus obras a la esencial carencia de sentido de las

relaciones entre los hombres, pero la falta de sentido no refiere a la figura del escribiente, quien no se siente culpable ni duda de sí mismo. Bartleby hace dudar a los demás, tanto de sus actos como de sus opiniones, como él no hace lo que debería hacer, deja a los demás en la más profunda indeterminación. “¡Ay, Bartleby! ¡Ay, humanidad!”, cierra Melville.

En su asombrosa literalidad y en su constante repetición, la fórmula revela y produce efectos, no sólo en los otros, señala Deleuze, sino esencialmente sobre Bartleby. “Desde que dice PREFIERO NO HACERLO (cotejar las copias) ya no puede seguir copiando”, la fuerza y el efecto de su fórmula “llega a hacer imposible lo que hasta entonces hacía” (Deleuze, 2001: 62).

Un no-empleable no es tanto el que lucha, sino quien no colabora. La primera opción estaría, en términos arendtianos, aún inscrita en el orden de la necesidad; la segunda, tal vez lo esté en el de la acción y el discurso. En esa fórmula que no niega ni acepta reside, paradójicamente, la acción de Bartleby. Dice “*preferiría no hacerlo*” y en ese acto revela (no muestra, revela) ante los otros aquello que es. También la fórmula, en su tautología, en tanto que es una proposición indiferente a las condiciones de verdad, remite a su misma potencia ya que lo contingente -lo que puede ser y no ser-, como señala Agamben, coincide, por su oposición a lo necesario, con el espacio de la libertad humana.

El empleable quiere, puede, debe. Bartleby -“*I would prefer*”- es la contra-figura del empleable.

Referencias Bibliográficas

AGAMBEN, Giorgio. 2001 "Bartleby o de la contingencia" en *Preferiría no hacerlo*. España: PRE-TEXTOS.

ALAYON MONSERAT, Rubén. 1999. "El canto del cisne y la epifanía del por venir" en *Revista venezolana de análisis de coyuntura*. Volumen V, N 1. Caracas.

ALONSO, Luis Enrique. 1999. *Trabajo y ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial*. Madrid: Trotta.

-----2000. *Trabajo y postmodernidad. El empleo débil*. Madrid: Fundamentos.

ANTUNES, Ricardo. 2005. *Los sentidos del trabajo*. Buenos Aires: Ed. Herramienta.

ARENDT, Hannah. 2003 (1958). *La condición humana*. Buenos Aires: Paidós.

BACHELARD, Gastón. 1982 (1948) *La formación del espíritu científico*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.

BAJTIN, Mijail. 1995. *Estética de la creación verbal*. Méjico: Siglo XXI.

BARTHES, Roland. 1972. "Introducción al análisis estructural de los relatos" en *Análisis estructural del relato*. Buenos Aires: Tiempo Contemporáneo.

-----1980. *S/Z*. Madrid: Siglo XXI Editores.

-----1986. *Retórica de la imagen. Lo obvio y lo obtuso*. Paidós Ibérica.

-----1993 (1977) *Fragmentos de un discurso amoroso*. México: Siglo XXI Editores.

BASUALDO, Eduardo. 2001. *Sistema político y modelo de acumulación*. Buenos Aires: Universidad Nacional de Quilmes.

BATTISTINI, Osvaldo (comp.) 2004. *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. Buenos Aires: Prometeo.

BAUDELAIRE, Charles. 1996 (1863) *El pintor de la vida moderna*. Madrid: Visor.

BAUMAN, Zygmunt. 1999. *La globalización: consecuencias humanas*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

-----2000. *Trabajo, consumismo y los nuevos pobres*. Buenos Aires: Gedisa.

-----2004. *Ética posmoderna*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.

BENVENISTE, Emile. 1971. *Problemas de lingüística general*. México, Siglo XXI.

BERARDI, Franco. 2003. *La fábrica de la infelicidad. Nuevas formas de trabajo y movimiento global*. Madrid: Traficante de sueños. 2003, en www.sindominio.net

-----2007. *El sabio, el mercader y el guerrero. Del rechazo del trabajo al surgimiento del cognitariado*. (Traducción al español de Álvaro García-Ornaechea) Editorial Acuarela & A. Machado. Extret ps. 261-262. 2007) en www.sindominio.net

BISELLI, Rubén. 2003. "La falaz transparencia de lo obvio", en *La Trama de la Comunicación. Vol. 8. Anuario del Departamento de Ciencias de la Comunicación*. Rosario: UNR Editora.

BISELLI, R., MOSCOLONI, N, VALDETTARO, S. 2002. "Discurso de prensa y problemática genérica", en *La Trama de la Comunicación. Vol. 7. Anuario del Departamento de Ciencias de la Comunicación*. Rosario: Editorial Laborde. 2002.

BOLTANSKI, Luc y CHIAPELLO, Eve. 2002. "Introducción general: del espíritu del capitalismo y del papel de la crítica" en *El nuevo espíritu del capitalismo*. Editorial Akal, en <http://www.sindominio.net/unomada/boltanski/>

BRAUNSTEIN, Néstor. 1985. *Psiquiatría, teoría del sujeto, psicoanálisis (hacia Lacan)*. México: Siglo XXI editores.

BREMOND, Claude. 1972. "La lógica de los posibles narrativos" en *Análisis estructural del relato*. Buenos Aires: Editorial Tiempo Contemporáneo.

CAMUSSO, Mariángeles. 2008. "Algunas pantallas. Recorrido por interfaces y dispositivos" en *La Trama de la Comunicación, Volumen 13, Anuario del Departamento de Comunicación*. Facultad de Ciencia Política y RRH. Universidad Nacional de Rosario. Rosario. UNR Editora.

CASTEL, Robert. 1997. *La metamorfosis de la cuestión social*. Buenos Aires: Paidós.

-----2004. *La inseguridad social ¿Qué es estar protegido?* Buenos Aires: Manantial.

CASTELLS, Manuel. 1997. *La era de la información. Volumen I*. Barcelona: Alianza.

-----1998. *Globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa*. La Factoría, N° 7, octubre de 1998. www.lafactoriaweb.com/articulos/castells7/htm

CASTRO, Edgardo. 2004. *El vocabulario de Michel Foucault*. Bernal: Universidad Nacional de Quilmes.

DELEUZE, Gilles. 2001 "Bartleby o la fórmula" en *Preferiría no hacerlo*. España: PRE-TEXTOS.

DROGAS, Ana, MONTES CATÓ, Juan y PICHETTI, Valentina. 2005 "Las nuevas relaciones de poder en los espacios de trabajo" en *Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas*, Fernández Arturo (comp.) Buenos Aires: Prometeo.

DUPUY, François. 2006. *La fatiga de las elites*. Buenos Aires: Manantial.

ELÍAS, Norbert. 1994. *El proceso de la civilización*. México: Fondo Cultura Económica.

ESCUDERO, Lucrecia. 1987. "El indeciso". Texto presentado en el II Congreso Internacional Latinoamericano de Semiótica. Universidad Nacional de Rosario. Rosario.

FABBRI, Paolo. 2000. *El giro semiótico*. Barcelona: Editorial Gedisa.

FERNÁNDEZ, Arturo (comp.) 2005. "Las transformaciones del Estado y de su política laboral". En *Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas*. Buenos Aires: Prometeo.

FISHER, S. y VERÓN, E. (1986) "Teoría de la enunciación y discursos sociales". Traducción de Sergio Mollinedo para la cátedra Teorías y Medios de Comunicación. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad Nacional de Buenos Aires.

FOUCAULT, Michel. 1998 (1976). *Historia de la sexualidad I. La voluntad de saber*. México: Siglo veintiuno editores.

-----2004 (1969). *Arqueología del saber*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores

FREUD, Sigmund. 2000. *Obras Completas*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.

FRISBY, David. 1992. *Fragmentos de la modernidad. Teorías de la modernidad en la obra de Simmel, Kracauer y Benjamin*. Madrid: Visor.

GENETTE, G. 1989. "Discurso del relato" en *Figuras III*. Barcelona: Lumen.

GIDDENS, Anthony. 1994. *Las consecuencias de la modernidad*. Barcelona: Alianza.

-----2000. *Un mundo desbocado. Los efectos de la globalización en nuestras vidas*. Taurus.

-----2002. *Modernidad e identidad del yo: el yo y la sociedad en la época contemporánea*. Península.

GODIO, Julio. 2002. "Crítica a la globalización: componentes sociolaborales y sociopolíticos" en *El mundo en que vivimos*. Buenos Aires: Corregidor.

GORZ, André. 1997 (1988). *Metamorfosis del trabajo*. Madrid: Editorial Sistema.

-----2003 (1997). *Miserias del presente, riqueza de lo posible*. Buenos Aires: Paidós.

HARDT, Michael y NEGRI, Antonio. *Imperio*. 2000. Traducción de Eduardo Sadier de la edición de Harvard University Press, Cambridge, Massachussets. Difusión gratuita por Internet <http://www.chilevive.cl>

HESIODO. 1982. *Los trabajos y los días*. México: Editorial Porrúa.

HORKHEIMER, Max y ADORNO, Theodor. 1988 (1944) "La industria cultural, iluminismo como mistificación de masas" en *Dialéctica del iluminismo*, Buenos Aires: Sudamericana.

INFRANCA, Antonio y VEDDA, Miguel. 2004. "Introducción" en *Ontología del ser social. El trabajo* de Lukács, Gyorgy. Buenos Aires: Ed. Herramienta.

JACOB, Annie. "La noción de trabajo: relato de una aventura socio-antropo-histórica" ("La notion de travail: recit d'une aventure socio-

anthropologico-historique”, XII Coloquio de la Asociación Internacional de los Sociólogos de Lengua Francesa, Bruselas, 20-24 de mayo de 1985. Traducción: Irene Brousse) en www.ceil-piette.gov.ar/docpub/documentos/sociologiadeltabajo/st4jacob.pdf.

KURI, Carlos. 1994. *Introducción al psicoanálisis*. Rosario: Homo Sapiens.

LACAN, Jacques. 1981 (1975). “La tópica de lo Imaginario” en *El seminario de Jacques Lacan. Libro 1. Los escritos técnicos de Freud 1953-1954*. Texto establecido por Jacques-Alain Miller. Ediciones Paidós. Buenos Aires-Barcelona-México

LAFARGUE, Paul. 2003. (1883) *El derecho a la pereza*. Buenos Aires: Longseller.

LANDOW, George. 1995. *Hipertexto. La convergencia de la teoría crítica contemporánea y la tecnología*. Barcelona: Paidós.

LEIS, Héctor y VIOLA, Eduardo. “Gobernabilidad global posutópica, medio ambiente y cambio climático” en *Nueva Sociedad* N° 185. Buenos Aires. Mayo/Junio de 2003 en http://www.nuso.org/upload/articulos/3121_1.pdf.

LUKACS, György. 2004. *Ontología del ser social. El trabajo*. Buenos Aires: Ed. Herramienta.

LYOTARD, Jean-François. 1993. *La condición postmoderna. Informe sobre el saber*. Barcelona: Planeta Agostini.

MARAZZI, Christian. 2003. *El sitio de los calcetines*. Madrid: Akal.

MARX, Karl. 1995. *El Capital* T1-Vol. 3. México: Siglo XXI Editores.

MELVILLE, Herman. *Bartleby, el escribiente*. Ediciones Cátedra. (No consta año de edición).

MESSNER, Dirk. “Globalización y gobernabilidad global” en *Nueva Sociedad*. N° 176. Caracas, Noviembre/Diciembre de 2001 en http://www.nuso.org/upload/articulos/3005_1.pdf.

MEUNIER, Jean-Pierre. 1999. *Dispositif el théories de la Communications*. Hermes 27, París, CNRS Editions. Versión traducida (sin datos del traductor) disponible en el programa del Seminario “Dispositivos de enunciación: variantes de la discursividad social”, dictado por el Dr. Oscar Traversa en 2008. Doctorado en Comunicación Social, Facultad de Ciencia Política y RRH. Universidad Nacional de Rosario.

MILNER, Jean-Claude. 1996. *La obra clara. Lacan, la ciencia, la filosofía*. Buenos Aires: Manantial.

MUMFORD, Lewis. 1982. *Técnica y civilización*. Madrid: Editorial Alianza.

RAIMONDO ANSELMINO, Natalia y CAMUSSO Mariángeles. 2006. "Reflexiones acerca de las estrategias discursivas del contacto en los periódicos on.line de índole nacional" en www.jornadas2006.blogspot.com,

RICOEUR, Paul. 1996 (1990) *Sí mismo como otro*. Madrid: Siglo XXI.

RITVO, Juan. 2004. *Del Padre: políticas de su genealogía*. Buenos Aires: Letra Viva.

RORTY, Richard. 1983. *La filosofía y el espejo de la naturaleza*. Madrid: Cátedra.

ROSANVALLON, Pierre. 2004 (1995). *La nueva cuestión social*. Buenos Aires: Ediciones Manantial.

ROUDINESCO, Elisabeth. 2002. *¿Por qué el psicoanálisis?* Buenos Aires: Paidós.

SCAVINO, Dardo. 1999. *La era de la desolación. Ética y moral en la Argentina de fin de siglo*. Buenos Aires: Manantial.

SCOLARI, Carlos. 2004. *Hacer clic. Hacia una sociosemiótica de las interacciones digitales*. Barcelona. Gedisa.

SENNETT, Richard. 2001. (1974, 1976) *El declive del hombre público*. Barcelona: Ediciones Península.

-----2002. *La corrosión del carácter*. Barcelona: Editorial Anagrama.

SIMMEL, Georg. 1988. *Ensayos Filosóficos*. Barcelona: Editorial Península.

-----2003. (1901-1918) *La ley individual y otros escritos*. Buenos Aires: Paidós.

-----2005. "Filosofía del dinero". Material del Seminario *Socioantropología de la Comunicación* a cargo de la Prof. Sandra Valdetaro, Facultad Ciencia Política y RRH, UNR. 2005.

SPINOSA, Martín. 2005. "Del saber al saber ser. Las calificaciones en el nuevo escenario de las relaciones de trabajo" en *Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas*, Fernández Arturo (comp.) Bs. As: Prometeo.

-----2007. "Del empleo a la empleabilidad. De la educación a la educabilidad" en *Relaciones de poder y trabajo: las formas contemporáneas de explotación*, AAVV, Buenos Aires: Poder y Trabajo Editores.

TAYLOR, Charles. 1996. *Fuentes del yo. La construcción de la identidad moderna*. Buenos Aires: Paidós.

TODOROV, Tzvetan. 1972. "Las categorías del relato literario" en *Análisis estructural del relato*. Buenos Aires: Editorial Tiempo Contemporáneo.

TOURAINE, Alain. 1994. *Crítica de la modernidad*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

TRAVERSA, Oscar. 2001. "Aproximaciones a la noción de dispositivo" en *Revista Signo y Señal*. Número 12. Facultad de Filosofía y Letras. UBA.

VALDETTARO, Sandra. 2003. "La 'puerta de entrada' a Página 12", en *La Trama de la Comunicación. Vol. 8. Anuario del Departamento de Ciencias de la Comunicación*. Rosario: UNR Editora. 2003.

-----2006. "Comentarios sobre una experiencia de investigación sobre las estrategias discursivas de la prensa actual" en www.jornadas2006.blogspot.com

VERÓN, Eliseo. 1983. *Construir el acontecimiento*. Buenos Aires: Gedisa.

-----1985. "El análisis del 'contrato de lectura': un nuevo método para los estudios de posicionamiento en los soportes de los media" en *Les médias: expériences, recherches, actuelles, applications*, IREP, París, Traducción de Lucrecia Escudero.

-----1987. *La semiosis social*. Barcelona: Gedisa.

-----2001. "El living y sus dobles, arquitectura de la pantalla chica" en *El cuerpo de las imágenes*. Buenos Aires. Editorial Norma.

VIRNO, Paolo. 2003. *Gramática de la multitud*. Buenos Aires: Colihue.

-----2004. *Cuando el verbo se hace carne. Lenguaje y naturaleza humana*. Buenos Aires: Cactus: Tinta Limón.

WEBER, Max. 2003 (1905) *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Buenos Aires: Prometeo Libros.

WILLIAMS, Raymond. 2003. *Palabras Clave. Un vocabulario de la cultura y la sociedad*. Buenos Aires: Nueva Visión.

Diarios consultados:

Clarín

La Nación

Páginas web consultadas:

<http://lavboratorio.fsoc.uba.ar>

www.ceil-piette.gov.ar

www.indec.gov.ar

www.trabajo.gov.ar

<http://lavboratorio.fsoc.uba.ar>

www.oei.org.ar

www.rae.es

www.empleos.clarin.com

www.zonajobs.com

www.lanacion.com/empleos

www.ieco.clarin.com

www.vonderheide.com

www.direcciona.com.ar

www.serialdelatorre.com

www.humanoptions.com.ar

www.sesa-select.com.ar

www.trading-rrhh.com.ar

www.idealistas.org

www.bumeran.com.ar